UNIVERSITE D’ALGER

INSTITUT DE SOCIOLOGIE

THESE MAGISTERE

BEDDAOUI MED SOFIANE

مـقـدمـ ـة عـ ـامـ ـة

تشكلت بعد الثورة الصناعية ملامح جديدة للمجتمع الأوروبي عامة و المجتمع البريطاني خاصة، فإحتل مالكوا المصانع و البنوك الصدارة فيه ، و أصبح يشكلون أرستقراطية جديدة تدعي الطبقة البرجوازية في حين إحتل العمال اليدويون مرتبة أدنى في السلم الإجتماعي و شكلوا بما يعرف بالطبقة الشغيلة أوالبلوريتاريا فيخضع الجهد الذي يقدمه العامل لقانون العرض و الطلب ككل سلعة تقدم إلى السوق، وبما أن هدف البرجوازية هو تحقيق الربح فقد إستغلت العمال إستغلالا جعلتهم يعملون و يعيشون في ظروف قاسية تفتقد إلى أدنى قواعد النظافة و الوقاية و التأمين على الحوادث و المرض و حتى التقاعد و العطل التي لم يكن معترف به كما أن الإحتجاج و الإضراب و كذا حق الإقتراع الإنتخاب كان ممنوعا إلى جانب تشغيل النساء و الأطفال و الإنخفاض في نسبة الأجور حيث لم تكن هناك سياسة وطنية للأجور، بالإضافة إلى ذلك فقد عرفت أوروبا في القرن التاسع عشر نموا ديموغرفيا صحبته هجرة السكان من الأرياف إلى المدن مما زاد تفاقم البطالة.

ومن أبرز النتائج الإجتماعية للثورة الصناعية هي تقسيم المجتمع إلى فئتين، أرباب العمل ووضعها وجها لوجه في صراع طويل و الحركة العمالية و النقابية لم تكن وليدة الصدفة بل من حيث تاريخها أومن خلال البنية الواقعية هي نتيجة لتأثير عدة إتجاهات و خصائص المجتمع و السياسة الوطنية و هذا ما عرفته بريطانيا خاصة بإعتبارها النموذج الأساسي و الأولى الذي عرف حركة عمالية . و تطور هذه الحركة يرجع أساسا إلى أن بريطانيا هي أول بلد عرف الثورة الصناعية . ومن خلالها الظروف الصعبة و القاسية التي عاشها العمال فقد مرت الحركة العمالية في بريطانيا بمراحل ، فأول ما طالب به العمال هو حق المواطنة و حق الإنتخاب و رفع نسبة الأجور و تحسين ظروف العمل. و مع تجمع العمال في مناطق صناعية و تضخم عددهم جعلهم يدركون أن توحيد صفوفهم يمكن أن يتحول إلى قوة ضغط ترغم أرباب العمل والمسيرين الحكوميين على تدارك الأمور وتحقيق مطالبهم , وبما أن الدولة البريطانية تملك وزنا إقتصاديا و مع أن المجتمع البريطاني مجتمع قانوني و تشريعي ، تم الإعتراف بالنقابة إعترافا قانونيا في سنة 1825 وأسس عندئذ عمال الإنجليز أول نقابة التي هي بمثابة جمعية مهنية تدافع عن المصالح المهنية للعمال كما تعمل على تخفيف الأثار السلبية لدى العمال[1] والإنجازات التي حققتها الحركة النقابية و الظاهرة النقابية من بريطانيا إلى باقي أنحاء الدول الأوروبية و التي من

[1] Pelling(H.), Historique du syndicalisme Britanique 1963 résumé P1.25

بينها فرنسا التي إعترفت قانونيا بحق ممارسة العمل النقابي في 21 مارس 1884 قانون فالداك روسو[2]* .

وتأسست عدة نقابات نذكر من بينها الكونفدرالية العامة للعمل و الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل و القوى العمالة و غيرها (CGT CFDT FO) . ثم إمتدت الظاهرة النقابية الى جميع أنحاء العالم بما في ذلك الجزائر فالحركة العمالية الجزائرية تشكلت في المهجر و تم الإحتكاك مع الحركة العمالية النقابية من خلال الكونفدرالية الفـ رنسية العامة للعمل زيادة على ذلك بداية ظهور حركة سياسية وطنية في الجزائر و بدأ التفكير في تأسيس نقابة وطنية منذ سنة 1946 فقد نشأت قاعدة عمالية.

إلى جانب بروز قيادة و إطارات نقابية و بالتالي أصبحت هناك بيروقراطية نقابية حتى تأسست النقابة في 24 فبراير 1956 تحمل إسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين و التي ترأسها لأول وهلة الشهيد عيسات إيدير زيادة على نشأة نقابات مستقلة أخرى هما الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA و إتحاد النقابي للعمال الجزائريين . USTA و لكن إ ع ع ج إستحوذ على العمل النقابي ، فإبتداء من 1956 إلي غاية 1962 لم تقم النقابة بعملها المطلبي بل قامت بعمل ديبلوماسي سياسي نظرا للوضع الراهن التي كانت تعيشه الجزائر إذ هناك تسييس مبالغ فيه حتى على مستوى العقيدة النقابية الجزائرية التي غلب عليها الطرح السياسي . و بعد الإستقلال حددت أهداف أخرى للعمل النقابي و إرتبط العمل النقابي بالعمل السياسي فأصبحت النقابة جهاز من أجهزة حزب جبهة التحرير الوطني و الذي سعت الدولة من خلاله مراقبة العمال و بالتالي فقدت النقابة إستقلاليتها وصفتها المطلبية و الدفاعية لمكاسب العمال و هكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال و دولة الحزب.

و قد أكد قايد أحمد في خطابه بتاريخ 30 أكتوبر 1968 و الذي ألقاه بمناسبة إحدى الإجتماعات " يجب على الإطارات النقابية الإلتزام و الخضوع بدون أي تحفظ للقواعد للحزب و ليكن واضحا بأن كل من الوحدة النقابية و الحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا "[3] . و إستمر الوضع على ذلك إلى غاية حدوث تغيرات إقتصادية و سياسية و إجتماعية في العشرية الأخيرة حيث مع تدهور سعر البترول مع بداية 1986 ثم ظاهرة الإفلاس التي لا تزال تعرفها مؤسستنا الإقتصادية اليوم إعترف المشرع الجزائري لأول مرة في إطار ظروف صعبة للغاية في دستور 23

---

[2] Pregs(x), droit du travail camerlync et Caem droit syndical année 1975, p452.

* فالداك روسو ، وزير داخلية فرنسي سابق في فترته تم الإعتراف بالحق النقابي الفرنسي سنة 1884.

[3] 1'Annuaire de l'Afrique du Nord - 1982 p 188

فبراير 1989 في المادة 53 منه ، بالحق النقابي المستقل حيث إنتقل عالم الشغل من أحادية نقابية بقيادة الإتحاد العام للعمال الجزائريين الى بروز و ظهور عدة نقابات فرعية وقطاعية و مهنية من هنا تم الإنتقال من الخطاب الأحادي إلى الخطاب التعددي ، و كذلك بالنسبة ل إ ع ع ج الذي أصبح نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية و إدارية و هذا ماجاء في مادته الأولى من القانون الأساسي المؤرخ في 02 جوان 1990 إثر إنعقاد المؤتمر الثامن ل إ ع ع ج[4]. و من هنا تغير مجرى العمل النقابي و أصبح يسعى للقيام بمهامه الرئيسية ألا و هي المطلبية و الدفاع عن الحقوق العمالية الكمية و الكيفية منها خاصة في ظل التغييرات الإستثنائية الطارئة التي يمر بها عالم الشغل اليوم ، و المجتمع بصفة عامة. ومن هنا جاءت عملية رسم خطة الدراسة .

يحتوي فهرس الرسالة على ثلاثة أبواب رئيسية بداية وبعد مقدمة عامة قمنا بتخصيص محور خاص بالتقرب المنهجي للموضوع الذي يتناول تحديد موضوع البحث وأسباب التي آلت إلى إختيار الموضوع ، تحديد أهداف الدراسة ، تحديد الإشكالية و الفرضيات ,المنهج المتبع و التقنيات المستعملة ، كما قمنا بتحديد المفاهيم والمصطلحات الرائزة في الموضوع وحاولنا كذلك ولو بصورة موجزة التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولتك ذلك البعد النظري للمطلبية النقابية . ومن هنا إنتقلنا إلى بناء الباب الأول من الدراسة والذي ينقسم إلى ثلاثة فصول ، فالفصل الأول يتناول نشأة الحركة النقابية في العالم والذي ينقسم إلى مبحثين مبحث خاص بالروابط المهنية التي تعتبر النموذج الأول للحركة النقابية والمبحث الثاني يتناول نشأة الحركة النقابية في أوروبا و على الخصوص في بريطانيا وفرنسا، هذه الأخيرة و والتي في أحشاءها ولدت الحركة النقابية الجزائرية هذا ما نتناوله في الفصل الثاني من الباب الأول والذي ينقسم إلى مبحثين المبحث الأول يتناول الحركة النقابية الجزائرية قبل الإستقلال بذورها ، نشأتها، تطورها ،و المبحث الثاني يتناول الحركة النقابية الجزائرية بعد الإستقلال والذي بمفرده ينقسم إلى ثلاثة مطالب ، المطلب الأول يتناول الحركة النقابية إبان المرحلة السياسية 1962 ....1965 و المطلب الثاني يتناول الحركة النقابية إبان المرحلة السياسية 1965 ....1978 و المطلب الثالث يتناول المرحلة السياسية 1978 ....1989 .ففي هذه الفترة الزمنية بذات ظهرت عقيدة نقابية جديدة ألآ وهي حرية تأسيس تنظيمات ونقابات مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية , ومن هنا إنتقلنا إلى الفصل الثالث الذي يظم مبحثين المبحث الأول منه تطرقنا فيه إلى الحركة النقابية المستقلة وميلاد تنظيمات نقابية جديدة ظروف نشأتها، تطورها في الجزائر , والمبحث الثاني تناولنا فيه مختلف هيئات وهياكل الإتحاد العام

---

[4] القانون الأساسي ل إ ع ع ج 02 جوان 1990 ا ادة الأو ص 3

*- قايد أحمد تولى رئاسة جبهة التحرير الوطني في فترة ما بعد 1965

للعمال الجزائريين الذي يشكل جوهر الموضوع المتناول في الدراسة ألآ وهو واقع المطلبية النقابية في عالم الشغل المعاصر ومن زاوية أخرى الحديث عن مختلف الهيئات الأفقية والعمودية للإتحاد العام .ع .ج خاصة أن العينةالأولى المبحوثة تتمثل في الإطارات النقابية من أعظاء الأمانة الوطنية و أعظاء اللجنة التنفيذية والممثلين النقابين في الميدان المبحوث مركب السيارات الصناعية بروبية . ولتوسيع وإثراء الموضوع من جهة ومادمت المادة النقابية تشكلت وتطورت في عالم الشغل كان لابد من التطرق والحديث عن خبايا القطاع العام حيث أن التغيرا ت التي طرءت عليها لها علاقة بالممارسة النقابية المعاصرة ومحتوى المطالب العمالية .عندها إنتقلنا من خلاله إلى بناء الباب الثاني والذي ينقسم إلى ثلاثة فصول فالفصل الأول ينقسم إلى مبحثين , المبحث الأول يتناول موضوع نشأة وتكوين القطاع العام والمبحث الثاني يتناول مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات بين سنة 1963....1965
أماالفصل الثاني يتناول مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات 1971 ....1990 والذي ينقسم إلى مبحثين حيث تطرقنا إلى مختلف الإصلاحات التي أدخلت في القطاع العام كإعادة الهيكلة , و مشروع إستقلالية المؤسسات . أما الفصل الثالث ينقسم إلى مبحثين تتناولا موضوع بداية التفكير في نظام إقتصادي جديد ألا وهو نظام إقتصاد السوق و مشروع خوصصة المؤسسات ، والحجج و الإسهامات التي أقيمت لذلك, هذا الموضوع الذي يتشكل إحدى المحاور الأساسية في عملية المطالبة النقابية . من هنا إنتقلنا إلى الباب الثالث الذي يتناول الواقع النقابي المطلبي في المؤسسة الصناعية ,والذي يضم ثلاثة فصول فالفصل الأول ينقسم إلى مبحثين فالمبحث الأول يتناول بيوغرافية ميدان البحث مركب السيارات الصناعية بروبية و المبحث الثاني يتناول تعريف وتحديد العينة المراد دراستها، والتي تناولت وكما ذكرنا سالفا أعظاء من الأمانة الوطنية و اللجنة التنفيذية للإتحاد العام للعمال الجزائريين والممثلين النقابين لنقابة المؤسسة المبحوثة، ومن جهة أخرى عمال المؤسسة من إطارات و أعوان التحكم و عمال منفذون ، وهذا بغية منا للإلتفاف بكل جوانب الظاهرة النقابية و الإجابة عن كل التساؤلات و الإفتراضات المطروحة في بداية البحث.وللإشارة فقط أن مضمون والمحتوى الجديد للإتفاقيات الجماعية والتي تعتبر المحرك و الديناميكية الأساسية عند عملية المطالبة أثناء اللقاءات النقابية والتي تجمع أرباب العمل و الممثلين النقابين متواجد في الملحق.
وحرصا منا للربط بين مختلف أبواب وفصول الرسالة إنتقلنا إلى الفصل الثاني والذي يتناول الواقع المهني والنقابي في المؤسسة الصناعية ألا وهو مركب السيارات الصناعية بروبية يحتوي هذا الفصل على مبحثين مبحث خاص يعطي صورة عن رؤية الممثل النقابي والعامل للواقع الإقتصادي والمهني المعاصر والذي يتطرق إلى جوهر القضايا المحورية التي طرأت في عالم الشغل كإقتصاد السوق , تسريح العمال , مشروع خوصصة المؤسسات ....وهذا المبحث في حد ذاته جاء إسهاما منا لإعطاء



صورة عن الواقع الإقتصادي في عالم الشغل المعاصر وأهم المستجدات والتغييرات التي طرءت فيه من خلال مواقف الممثلين النقابين من جهة والعمال من جهة أخرى وهذا قبل الشروع في تناول الطرح السوسيولوجي والمتعلق بالمطلبية النقابية ., هذا من جانب و المبحث الثاني يتعلق برؤية الممثل النقابي والعامل لواقع وحقيقة العلاقات النقابية و المهنية داخل المؤسسة الصناعية إثر الوضع الإقتصادي المزري وخلاصة هذا المبحث كانت بإستنتاج خاص بالفرضية الأولى . ثم إنتقلنا إلى الفصل الثالث الذي يتناول واقع الممارسة النقابية ودورها في تحقيق المطلبية العمالية ويحتوي كذلك على مبحثين مبحث خاص بالدور النقابي في ظل الممارسة والفعل داخل المؤسسة الصناعية المبحوثة من خلال عينات من المبحوثين تمثلت في المؤطرين للإتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى المركزية النقابية , والممثلين النقابين على مستوى نقابة المؤسسة الميدان المبحوث و عمال المركب حيث تلها في الأخير إستنتاج خاص بالفرضية الثانية و الفرضية الثالثة. ومن زاوية أخرى تناولنا مختلف الإجراءات المتخذة أو التي قد تتخذ من طرف العمال في حالة التخوف من فقدان مناصب الشغل ، ومن هنا جاء بناءنا للإستنتاج الخاص بالفرضية الرابعة . والمبحث الثاني يتناول رؤية الممثل النقابيي والعامل لمستقبل العمل النقابي المطلبي وهذا المبحث جاء إ سهاما منا لتوسيع وإثراء الموضوع. كما يأتي إستعمالنا لجداول ثانوية و تدعيمية للبحث بغية منا للوصول إلى جوهر ولب البعد السوسيولوجي للظاهرة النقابية في عالم الشغل المعاصر. وفي الأخير وبعد عملية بناء الإطار النظري وجمع البينات من الميدان قمنا ببناء إستنتاجا عاما تلية خاتمة تشمل عدة تساؤلات أهمها دور وفعالية ونجاعة الإتحاد العام للإتحاد ع ع ج في التصدي و توقيف النزيف والذي يشكل خطرا جسيما على النسيج الصناعي الجزائري والعامل معا.؟؟؟


التقرب ا نهجي
للمـ ـ ـ وضوع

1-تحديد موضوع الدراسة :

يندرج موضوع الدراسة هذه ضمن المواضيع المتعلقة بالحركة العمالية والنقابية، والتي تختص أساسا بدراسة وتحليل الواقع النقابي وعلى ضوء هذا إتضح بأن الحركة النقابية الجزائرية إبتداءا من صدور دستور 23 فبراير 1989 أخذت منعرجا آخر وهو الحق في ممارسة العمل النقابي المستقل عن كل وصاية سياسية وإدارية ومن هنا إنتقلت الحركة النقابية الجزائرية من الخطاب الإداري الى الخطاب التعددي. إذ حسب قسم الدراسات بوزارة العمل والشؤون الإجتماعية، فعدد النقابات الفرعية والقطاعية والمهنية المستقلة اليوم يفوق (70) سبعون نقابة. كما يعتبر إ ع ع ج نقابة مركزية مستقلة حسب ما نصت عليه المادة الأولى من القانون الأساسي ل إ ع ع ج المنبثق إثر المؤتمر الثامن المنعقد في 02 جوان 990 . ولكن في السنوات الأخيرة تعرف مؤسساتنا الإقتصادية تغيرات جد هامة في ساحة عالم الشغل، وهذه التغييرات جاءت نتيجة الأزمة الإقتصادية والمديونية خاصة بعد تدهور سعرالبترول .على العموم عرفت إنهيار تقريبا شاملا من إفلاس، نقص أوإنعدام المواد الأولية، إضطرابات عمالية لعدم إمكانية تحقيق مطالبهم المادية والمعنوية، تسريح العمال لإسباب إقتصادية ، التقاعد المسبق، غلق بعض المؤسسات وإعادة إدماج مؤسسات أخرى في المؤسسة الأم، حيث أن مناصب الشغل اليوم أصبحت غير مضمونة تماما، زيادة على ذلك فمشروع الخوصصة المؤسسات دخل حيز التنفيذ هذا ماصرح به السيد مقداد سيفي رئيس الحكومة السابق في إفتتاحية ورشة عمل حول سياسة إعادة الهيكلة في 09 جانفي 1995 بأن مشروع الخوصصة هو صلب السياسة المنتظر إتباعها في المستقبل القريب وهي أمر لا مفر منه وهذا الذي أدى بدون شك الى تسريح العمال و تقليص عدد مناصب الشغل بوجود الخاص المحلي والأجنبي والسؤال الذي نطرحه في هذا الإطار: كيف سيكون مصير المؤسسات العمومية من جهة والعمال من جهة أخرى والنقابة بإعتبارها الجمعية المهنية التى تسعى للدفاع عن العمال و تعمل على تحقيق مطالبهم، ستجد نفسها أمام أوضاع سياسية و إجتماعية مزرية للغاية وجد صعبة، بما أن إ ع ع ج وبإعتباره النقابة المركزية المستحوذه على أكثر عدد من العمال وتواجدها في مختلف المؤسسات الإقتصادية يدفعها الى إختياره للقيام بالدراسة التحليلية لواقع العمل النقابي إزاء هذه التغيرات المعاصرة التي يعيشها عالم الشغل اليوم، ومما يؤدي بنا إلى محاولة بناء رؤية سوسيولوجية مستقبلية للواقع النقابي في ظل نظام يعتمد على ميكانزمات جديدة إلا و هو إقتصاد السوق، ومن هنا جاء تحديد الهدف من الدراسة.

أسباب إختيار الموضوع الدراسة :

لم يأت الإختيار والإلمام والإقتناع بإنجاز هذه الدراسة عن طريق الصدفة ، بل أملته أسباب ذاتية و موضوعية. فمن خلال الإستنتاج الذي إستخلصناه في مؤخرة مذكرة الليسانس زيادة إلى الدراسة الميدانية التي قمنا بها لمدة سنة في المؤسسة الوطنية للخطوط الجوية الجزائرية AIR ALGERIE إلى جانب المناقشة مع إساتذة مختصين وممثلين نقابيين و بعد قراءة مجموعة من الكتب و الصحف الوطنية، إلى جانب الوضع المزري الذي تعيشه النقابة اليوم في عالم الشغل، إثر الأزمة الإقتصادية و التدهور والإفلاس المالي لمؤسستنا الإقتصادية كان وراء

إختيارنا لهذه الدراسة كما يرجع أساسا لقلة الدراسات التي تهتم بالجانب المطلبي النقابي في مرحلة جد حاسمة يمر بها عالم الشغل. فجدية هذا الموضوع وحداثته إزاء أوضاع راهنة معاصرة كان الحافز على الإستمرار في تحقيق و إنجاز هذا الموضوع خاصة مع التوجيهات والإرشادات العلمية القيمة التي أفادنا بها الأستاذ المشرف.

ومن الأسباب الذاتية التي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع هو الإهتمام الشخصي بالحركة العمالية والنقابية العالمية على الوجه العموم والجزائرية على وجه الخصوص. زيادة عن الإهتمام بالتغيرات السياسية، الإقتصادية والإجتماعية التي يعرفها عالم الشغل في إطار ظروف إستثنائية يعرفها مجتمعنا في العشرية الأخيرة. خاصة وأن النقابة تعتبر خط الدفاع الأول والرئيسي للمطالب العمالية، فكيف ستواجه إذن النقابة التغيرات وتضع حد لهذه الإضطرابات والإنزلاقات والعراقيل التي تواجه العمال ؟ هل سيضعف العمل النقابي المطلبي أم سيتحدى ويقف صامدا وجها لوجه أمام وضعية والتي يمكن وصفها بالطارئة ؟

أهداف الدراسة:

1- تسليط الأضواء حول الحركة النقابية الجزائرية المعاصرة في العشرية الأخيرة في إطار التحولات و التغييرات التي عرفها عالم الشغل خاصة و المجتمع الجزائري عامة.

2- القيام بدراسة إمبريقية ميدانية معمقة قصد البحث في جوهر الظاهرة النقابية للتقرب أكثر فأكثر من الواقع، وكما هو معلوم الواقع غير شفاف ، فلابد عندئذ البحث في عمق الظواهر.

3- بناء قاعدة من البيانات و المعلومات حول الظاهرة النقابية في الجزائر مع التركيز على مستجدات العشرية الأخيرة، لما تحمله من تحولات في طياته.

4- البحث المتواصل قصد التعرف أو التقرب من واقع العمل النقابي و مسايرته للتغييرات التي يعرفها عالم الشغل اليوم من خلال التطرق إلى مختلف المستجدات التي يعرفها عالم الشغل وتأثيراتها على واقع العلاقات الرسمية والغير رسمية داخل المؤسسة الصناعية ، والدور النقابي للتصدي ومواجهة الوضع الراهن ، ومختلف الإجراءات المتخذة من طرف العمال في حالة التخوف من فقدان مناصب الشغل.

- معرفة ماهية و مستقبل العمل النقابي خاصة في إطار نظام إقتصاد السوق الذي يعتمد على مكانيزمات جديدة و ربما تغييرات أخرى مفاجئة ، قد تكون أكثر صعوبة عن ماهو موجود حاليا في عالم الشغل.

5- تسليط الضوء على الواقع المهني في ظل الظروف الإقتصادية الإستثنائية التي يمر بها عالم الشغل اليوم.

إشكالية البحث :

تعتبر الجزائر إحدى دول العالم الثالث التي إستطاعت أن تحقق أشواطا كبيرة فـي مجال التنـمية، وقد وضعت الأسس القاعدية الإقتصادية خلال عقود الستينات و السبعينات مما أدى إلى إرتفاع مستوى المعيشة لدى المواطنين، و محاولة إقامة توازن صناعي زراعي داخلي من خلال إستثمار موارد المحروقات في مجالات منتجة حتى تستغني من الإستيراد. غير أن الوضعية لم تستمر كذلك لفترة طويلة، فمع بداية الثمنينات بدأت الدولة في تطبيق مشروع إعادة الهيكلة، وكان الهدف المعلن عنه آنذاك هو تسهيل تسيير المؤسسات الإقتصادية. إلا أن مع تدهور سعر البترول إبتداءا من سنة 1986 ، شهدت الجزائر تذبذبات إقتصادية علىالمستوى الداخلي والخارجي مما أثر سلبا على وتيرة التنمية خاصة وأن المحروقات تمثل 98 % من صادرات الجزائر خلال السنوات السبعينات والثمنينات[5]. مما أدى إلى تقلص موارد البلاد من العملة الصعبة ، علما أن المؤسسات الإقتصادية كانت تعتمد أساسا على الريع البترولي لسد حاجياتها بصفة غير مباشرة وعلى الخزينة العمومية بصفة خاصة، ومن هذا المنطلق عرف الإقتصاد الوطني منعرجا آخر وأخذت نقاط ضعف المؤسسات تطفو على السطح من جراء سوء التحكم في التسيير مما أدى إلى إفلاس بعض المؤسسات الإقتصادية، في حين تم غلق مؤسسات أخرى هذا الذي أدى إلى عملية التسريح الجماعي للعمال وأجبروا عمالا آخرين على عدم تقاضي أجورهم لمدة تفوق (06) أشهر. ويرجع ذلك إلى عجز الدولة على تغطية تلك المؤسسات سواء من الناحية الإدارية أو المالية، ومن ثم بدأ التفكير في مخرج لهذا المأزق الخطير الذي يتخبط فيه المجتمع.

وبعد الإنفجار الإجتماعي في أكتوبر 1988. أصدر المشرع و لأول مرة بعد الإستقلال في الدستور المؤرخ في 23 فبراير من سنة 1989، إعترافا رسميا في الحق في إنشاء جمعيات سياسية وذلك حسب المادتي 39 و40 على التوالي من الدستور، ثم الحق في ممارسة العمل النقابي المستقل حسب ما جاءت به المادة 53

---

[5] عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980) ، مركز البحث في اقتصاد التطبيقي من أجل التنمية في الجزائر 1987، ص 17.

من الدستور[6] بعد أن كان الإتحاد العام للعمال الجزائريين يستحوذ على الطبقة العاملة حيث أنه كان يمارس عمله النقابي تحت وصاية حزب جبهة التحرير الوطني وكان عندئذ بمثابة جهاز من أجهزة الحزب والسلطة و قناة إتصال بين الجماهـيـر الـعـمـالـيـة والـدولـة و لكن من خلال التشريع الدستوري لسنة 1989

أصبحت المركزية النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة نقابية مستقلة عن كل وصاية سياسية و إدارية هذا ما جاء به في إطار المؤتمر الثامن من الإتحاد العام للعمال الجزائريين المنعقد في شهر جوان من سنة 1990[7] في حين كذلك نشأت و تأسست عدة نقابات قطاعية و فرعية و مهنية مستقلة حيث بلغ عددها الى غاية نهاية سنة 1994 ، 70 نقابة مستقلة و هذا حسب تصريح أحد المسؤولين بوزارة العمل و الشؤون الإجتماعية . و لكن بعد مضي سبعة سنوات من الإعتراف بالحق النقابي المستقل و مع بداية عقيدة نقابية مطلبية جديدة في مقابل ذلك مشاكل الطبقة العمالية إقتصاديا و مهنيا و إجتماعيا نذكر من بينها الشغل التي أصبح غير مضمون و مهدد ، قضية التباطؤ في دفع الأجور العمالية ، التسريح الجماعي للعمال ، إفلاس المؤسسات ثم القيام بغلقها ، خوصصة المؤسسات ، تدهور مستوى المعيشة زيـادة عـلـى ذلك الأزمـة و المديـونية الـتى عرفتها أكثرية المؤسسات الصناعية والإقتصادية ، في حين أصبحت الدولة عاجزة على تدعيمها ، حيث إلتفت السلطة فقط حول موضوع كيفية تسديد الديون الخارجية في الوقت الذي سيدخل فيه مشروع خوصصة المؤسسات العمومية حيز التطبيق، و من هذه المعطيات ستجد المركزية النقابية نفسها في موقع حرج : ؟ ماهو واقع العلاقات المهنية و النقابية داخل المؤسسة الصناعية بين مختلف الفئات المسؤولين ، النقابين ، العمال ؟ وهل ستتمكن النقابة من بلورة و تحقيق المطالب العمالية المادية والإجتماعية في مرحلة إستثنائية و طارئة يمر بها المجتمع الجزائري و الطبقة العمالية على وجه الخصوص ؟ و كيف ستواجه نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين هذه الظروف في حين المؤسسة و العامل كليهما مهددان للخطر ؟وماهي الإجراءات التي تتخذها النقابة على مستوى القاعدة إزاء الوضعية المزرية التي تمر بها المؤسسة والعامل معا ؟ و ماهي الإجراءات التي يتخدها العمال في حالة التخوف من فقدان مناصب الشغل المهددة؟ ومن زاوية أخرى ماهو مستقبل الـنـشاط النقـابي المطلـبي هل سيتقلص و يضعف أم سيزداد نشاطا في ظل ميكانيزمات جديدة مخـتـلـفـة تـمـامـا عـن الـمـمارسة النقـابـية فـي ظل التسيير السابق (التسيير الإشتراكي للمؤسسات) ؟ و هل المركزية النقابية مستعدة و مهيأة للتحدي و التكييف

[6] الدستور الجزائري المؤرخ في 23 فبراير 1989، المؤسسة الوطنية للنشر و الإشهار. الجزائر 1989 ، ص 23

7 - القانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائري. طباعة الثورة الإفريقية ، الجزائر، جوان 1990، المادة الأولى، ص2

أمام تغيرات مفاجئة أخرى قد تكون أكثر صعوبة عن ما هو موجود اليوم ؟ و نريد أن نشير كذلك إلى أن العمل النقابي في ظل هذه الظروف يعبر بمثابة المحرك الأساسي لتخطي عقبات و عراقيل و حواجز قد تكون ربما جد سلبية في عالم الشغل خاصة و المجتمع عامة. و بما أن المطلبية النقابية هي العجينة التى تتغذى منها الحركة النقابية ، ما هو الواقع النقابي المطلبي الذي تمر به النقابة الجزائرية في ظل الممارسة والفعل ،خاصة في ظل هذه المرحلة الغير عادية التي يمر بها المجتمع الجزائري والطبقة العاملة على وجه الخصوص ؟

في ظل هذه التساؤلات قمنا ببناء الفرضيات التالية:

الفرضيات :

1. الفرضية الأولى : المرحلة الإستثنائية التي تمر بها المؤسسة الصناعية تؤثر سلبا على واقع العلاقات المهنية , في حين تستقر العلاقات بين الممثلين النقابين وهذا للتصدي ومواجهة الوضعية الراهنة.

2. الفرضية الثانية : تقوم النقابة بدفاعها عن الشغل قبل المطالبة بالحقوق المادية و المعنوية الأخرى.

3. **الفرضية الثالثة : يركز الفرع النقابي للمؤسسة نشاطه حول التخفيف من العبء و القلق و الغضب الذين يعيشهم العمال في إطار الواقع الإقتصادي و الإجتماعي المزري.**

4. **الفرضية الرابعة : التخوف من فقدان مناصب الشغل يجعل العديد من العمال يبحثون عن مدا خيل أخرى .**

المنهج المتبع و التقنيات المستعملة :

المنهجية كما هو معلوم هي الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى الهدف المنشود ألا و هو الإجابة عن مختلف الفرضيات التي تم بناءها في ظل القيام بدراسة ميدانية معينة و من خلال بحثنا هذا قمنا في البداية بمحاولة جمع مختلف المراجع التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشر بموضوع البحث المراد دراسته والتي تمحور أساسا حول مخاف مفاهيم المتعلقة بالمطلبية النقابية اهم الدراسات و النظريات المتعلقة بهذا الموضوع فتاريخ الحركة النقابية الجزائرية منذ نشئتها الى غاية العشرية الأخيرة مهتمين اساسا بأهم التحولات التي مرت بها النقابة الجزائرية كما كانت هناك إتصلات دائمة مع المسؤولين و المأطرين النقابيين بدارالشعب (مقر الإتحاد ع ع ج) والذين أفادونا في بناء الإطار النظري والتاريخي للحركة النقابية الجزائرية و كذلك أهم الإنشغالات والمستجدات التي يعرفها الواقع النقابي و المهني في الجزائر و للتقرب أكثر فأكثر من ميدان البحث أجرينا مقابلات حرة مع بعض من مسؤولي وزارة العمل والشؤون الإجتماعية و الذين زودونا ببيانات و معلومات متعلقة بنشأة و تطور العمل النقابي المستقل بين سنة 1990- 1999 و من هنا إنتقلنا الى ميدان البحث الا وهو المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بروييبة SNVI و بالضبط مركب السيارات الصناعية CVI هذا المركب الذي يعيش حركية غير عادية في مرحلة جد إستثنائية وصعبة يمر بها المركب فرغم الصعوبة الكبيرة التي وجدناها للحصول على تسريح للقيام بهذا البحث الميداني إلا أننا توصلنا و بعد الإستعانة بعدة أطراف للحصول على الرخصة و بعدها و في إطار دراسته إستطلاعية حاولنا الإتصال مع

مسؤولي المركب و مسؤولي نقابة المؤسسة فيما يتعلق بجمع كل الإحصائيات والبيانات التي لها علاقة بميدان البحث و بموضوع المطلبية النقابية من جهة أخرى ، ومن هنا كان منطلق هذا البحث الميداني محاولين في ذلك تسليط الأضواء على واقع المطلبية النقابية داخل المؤسسة الجزائرية محاولين بذلك الإجابة عن كل التساؤلات المطروحة في هذا المضمون و تحليل فرضيات البحث تحليلا علميا وموضوعيا معتمدين على المنهج الكمي والذي جاء وفق طبيعة الموضوع و الكيفيات المتبعة في إطار عملية إستغلال البيانات المجمعة من ميدان البحث. و المنهج الكمي كما هو معلوم يعتمد أساسا على مجموعة من التقنيات والوسائل الكمية كمثلا تقنية ملأ الإستمارة او الإستمارة بالمقابلة والتي تساعد الباحث خاصة في مجال ملاحظة سلوكات المبحوثين ، والتي قد تعطي أكثر دلالة سوسيولوجية لموضوع البحث ، ضف إلى ذلك إستغلال لغة البيانات الرقمية والجداول الإحصائية و إستعمال لغة الرياضيات طبعا بعد عملية تفريغ البيانات وتبويبها والمتعلقة طبعا بالعينة المبحوثة [8] محاولين بذلك التوصل إلى جوهر الموضوع ألا و هو الواقع النقابي و المهني داخل المركب و أخيرا نستطيع أن نقول بأن المعلومات المجمعة سواء من قراءة المراجع و النصوص التي تطرقت الى الموضوع زيادة على النتائج المحصل عليها من الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها ساهمت و بقسط كبير في بناء و ضبط إشكالية البحث و الفرضيات.

التقنيات المستعملة في البحث :

الملاحظة المباشرة و الملاحظة الغير مباشرة :

وجودنا في ميدان البحث خلال الفترة التي تتراوح بين مارس 1997 إلى غاية جوان 1999 بمعدل مرتين في الأسبوع مكنتنا من معايشة و الإندماج بين صفوف العمال من جهة و الممثلين النقابيين من جهة أخرى .

فعلى مستوى الأمانة الوطنية للإتحاد ع ع ج اتيحت لنا الفرصة للحضور مجموعة من الملتقيات النقابية و هذا بمساعدة أحد الأمناء الوطنيين بصفة ممثل نقابي للتقرب أكثر فأكثر من الواقع العمل النقابي في الجزائر هذا ما ساعد في ملاحظة سلوكات وردود أفعال و تصرفات و مناقشات الممثلين النقابيين على مستوى القمة والقاعدة مع و من زاوية أخرى على مستوى المركب حاولنا الإستماع الى المناقشات التي تدور بين العمال أو التي على الأقل تمسنا موضوعيا من بعد أو من قريب زيادة

[8] PLASER (A) Epistémologie de la méthodologie voir et faire la sociologie autrement. Institut interdisciplinaire d’études épistémologiques- librairie philosophique Paris 1981 p94.

إلى ذلك الملاحظة المباشرة عند حضوري إلى البعض من الجلسات النقابية في مرحلة جد حاسمة و مصيرية لا يزال يمر بها المركب في إطار المواضيع الساعة على رأسها خوصصة المؤسسة و التسريح العمالي ، دفع الأجور المتأخرة خاصة مع التدهور المالي والإقتصادي الذي يمر به المركب

الإستمارة بالمقابلة : على ضوء الفرضيات التي تم وصفها إستخلصنا المؤشرات المناسبة فقمنا عندها بإنجاز إستمارة أولية قصد إختبار صحة الفرضيات في ميدان البحث تلتها مرحلة إنجاز الإستمارة بالمقابلة حيث تم إنجاز نموذجين الأولى المتعلقة بالممثلين النقابيين على مستوى الأمانة الوطنية و اللجنة التنفيذية الوطنية للإتحاد ع ع ج (ممثلين ولاية الجزائر) و ممثلين نقابة المركب و هذا بمجموع 28 ممثلا نقابيا والنموذج الثاني يتعلق بعمال المركب و بمجموع 80 مبحوثا الإستمارة بالمقابلة لم يأت إختيارنا من باب الصدفة و لكن طبيعة الموضوع و الميدان فرضت ذلك حيث أن سلوكات وردود أفعال العمال و الممثلين تضفي على الموضوع حيث أن مقابلتهم زادت في حجم المعلومات و البيانات التي تخدم الموضوع، ضف الى ذلك الصعوبة اللغوية التي يتلقاها العمال في ملأ الاستمارة كما أن طريقة إنتقاء العينة من خلال استعمالنا طريقة انتقاء "الكرة الثلجية" و التي فرضتها علينا طبيعة ميدان البحث حيث منعنا بالإتصال بالعمال داخل المركب هذا ما أدى بنا إلى البحث عن طرق أخرى فقمنا بملأ الإستمارة الموجهة للعمال خارج المركب للسيارات الصناعية. والإستمارة كما هو معلوم هي نموذج من الأسئلة يوجه للأفراد بغية للحصول على بيانات ومعلومات معينة في إطار موضوع البحث.

- المقابلة الحرة :

و هذه التقنية إستعملناها في مختلف مراحل إنجاز هذا البحث وهذا كلما أتيحت لنا الفـرصة للمقابلـة المسؤولين النقابيين أو مسؤولي المؤسسة المبحوثة (ميدان البحث مركب السيارات الصناعية .أو مسؤولي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو في مقر مفتشية العمل ومن المقابلات الحرة أعطت طابعا تدعيميا في بحثنا تلك التي قمنا مع المرحوم الفقيد الأمين العام السابق للإتحاد ع ع ج عبد الحق بن حمودة في نهاية 1996 والأمين العام الحالي للإتحاد ع ع ج عبد المجيد سيدي السعيد ماي 1999 إذن بالمناسبة نشير بأن الإستمارة لم تكن التقنية القاطعة في جمع المعلومات بل إستعملنا هذه التقنية (المقابلة الحرة) كلما كنا نظن بأن ذلك ضروري.

تحديد المفاهيم :

مفهوم النقابية :

التعريف اللغوى و الإشتقاقي :

كلمة النقابة بالعربية تعادل كلمة SYNDICAT بالغة الفرنسية و كلمة النقابة بالعربية مشتقة من كلمة النقيب التي تعني كبير القوم كما تعني << العميد >>

فالمعنى الإشتقاقي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الإهتمام بشؤون و مصالح فئة أو جماعة من الأشخاص و الدفاع عنها و رعايتها و إلى هذا تعني النقابية لغويا << رهط ممثلا من أجل الدفاع عن مصالح مشتركة >> أو << منظمة أو رابطة مؤسسة لرعاية شؤون و مصالح مشتركة لفئة من الناس والدفاع عنها>>.[9]

التعريف **العلمي** : يعرفها SVAVET T. بأنها رابطة (association) أشخاص معنويين هدفها يتمثل في تمثيل مصالح مشتركة و الدفاع عنها و النقابة هي ظاهرة اجتماعية مختلفة من حيث أشكالها حسب النظام السياسي و الاقتصادي الذي يسير وفقه المجتمع . فنجد هناك مجتمعات نقابية التأطير بمعني وجود مركزية نقابية واحدة تكون ذات قيادة واحدة و ذات إرتباط وثيق بحزب سياسي معين و لها صلة مع السلطة السياسية ، كما هو في البلدان الإشتراكية و نفس الميزة التي تميزت بها الحركة النقابية الجزائرية بعد الإستقلال في ظل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.
و هناك مجتمعات ذات نقابية حرة و مستقلة تماما عن كل وصاية سياسيـ ـة و إدارية بمعنى أوضح فالنقابية الحرة مستقلة عن الدولة و عن أرباب العمل تعمل على الدفاع عن حقوق منخرطيها و حماية مصالحهم و تحقيق مطالبهم و تمثيلهم لدى سلطة المؤسسة[10] . وهذا الشكل النقابي تتميز به الدول الرأسمالية خاصة و هو بمثابة المولود الجديد الذي عرفته الحركة النقابية الجزائرية في هذه السنوات الأخيرة.

المطلبية النقابية :

التعريف اللغوي : كلمة مطلبية مشتقة من كلمة مطلب والذي يعني الطلب ونقول طلب منه حقا هو عليه[11].
والمطلبية النقابية هي فعل شرعي وقانوني يطالب به العمال من خلال ممثلين نقابيين لدى سلطة المؤسسة بمطالب كمية و كيفية قصد حماية مصالحهم ومكتسباتهم المهنية والدفاع عن حقوقهم و تحقيق مطالب أخرى كما تعتبرالمطلبية العمالية جوهر الممارسة النقابية.

---

[9] - علي بن داهية و آخرون. القاموس الجديد للطلاب ، تونس ، الجزائر 1979 مادة النقيب ، ص 1247.
[10] منير موسى. الحركة العمالية و النقابات العمالية ، مخطوطات وحدة العلاقات الصناعية
[11] المنجد في اللغة و الإعلام ، المكتبة الشارقة ، بيروت ، لبنان ، سنة 1986 ، ص 468.

و تسيير العمل النقابي المطلبي طبقا لقوانين وإلتزامات وأحكام الشرعية المنصوص عليها في إطار ممارسة العمل النقابي والمطلبية النقابية كما اشرنا إليها سابقا تنقسم إلى قسمين :

- ✓ **أولا** - المطالب الكمية وهل هي كل المطالب التي المتعلقة مثلا برفع أو تحسين الأجور و العلاوات .....
- ✓ **ثانيا** - المطالب الكيفية و التي من خلالها يطالب العمال بتحسين ظروف العمل، تنظيم العمل حماية مناصب العمل مشكلة الإعلام والإتصال في المؤسسة التأهيل ، التكوين مطالب إجتماعية و مهنية أخرى.(12)

- مفهوم المؤسسة العمومية :

هي ظاهرة عالمية تعود ملكيتها للدولة و هي أعلى أشكال الملكية الإجتماعية الدولة في النشاط الاقتصادي ، وأداة للتدخل.

- و حسب النظام القانوني لهيئة الأمم المتحدة ، فمفهوم العمومية هو أن السلطات العمومية هي المالكة ، و تخضع رقابتها و إدارتها للسلطة الوصية(13)

- أما القانون الجزائري الخاص بالمؤسسة التي يتكون مجموع تراثها من أموال العامة، و هي ملك للدولة تمثل الجماعة الوطنية و تسيير حسب مبادئ التسيير الإشتراكي وتتضمن وحدة أو عدة وحدات ....(14)

و منه نستمع التعريف الإجرائي التالي : المؤسسة العمومية هي الوحدة الإقتصادية لممارسة النشاط الإنتاجي ، نشأتها الدولة و تخضع لرقابتها و هي وسيلة لتنفيذ إستراتجيتها الإقتصادية و الإجتماعية.

1-Bounfelder-la revendication- Elément d’analyse de la pratique syndicale-revue sociologie du travail N°02, 1968 page 32.

[13] -REDJEM (N) : Entreprise Public Algérienne OPU Alger 1997 - P. 197.

[14]- جبهة التحرير الوطني. "التسيير الإشتراكي للمؤسسات الميثاق والنصوص التطبيقية مطبعة الجيش" - 1975 - ص. 17

الدراسات السابقة حول موضوع المطلبية النقابية :

من الباحثين سواء على المستوى الدولي أو الوطني من تطرقوا إلى موضوع الظاهرة العمالية و النقابية. و بما أن المطلبية النقابية، و كما أشرنا إليها سابقا هي العجينة التي تتغذى منها الحركة النقابية علما أن النقابة هي جمعية مهنية تدافع عن الحقوق المادية و المعنوية للعمال.و سنحاول الأن أن نتعرض إلى أهم الدراسات التي تناولت المطلبية النقابية كموضوع سوسيولوجي .

لقد عودتنا المجتمعات الصناعية إعتبار الصراع حول الأجور كمؤشر للحركة العمالية اليوم بالعكس المطالبة الأجرية تمكن أن تصل الى قوة، عنف شديد بدون أن ننتهي الى القول بأنها تشير الى وعي طبقي، أي بمعنى آخر، وعي لصراع عام الذي يعارض العمال مع أرباب الإنتاج.

فحسب patrik de laubier فإن المطالبة تتوجه إلى مخاطب واضح التحديد، وهو الذي يملك السلطة وبالتالي فهو يملك السلطان وإذا حاولنا حصر التحليل في المستوى التنظيمي فقط، فرئيس المؤسسة يظهر في نفس المرة أنه قوي ولكن غير حر في قراراته، لأن هو فقط يضع في القرار أهداف ووسائل آتية من الخارج (أي خارج التنظيم)، لأن كل مطلب مضطر ليحصر في مجال محدود من طبيعة السلطان نفسه لأن المطالبين يعرفون تماما الحدود التي يجب الوقوف أمامها وعدم تجاوزها ومن هنا يمكن معرفة إنقطاع المطالب و عدم إستمراريتها.

أن حقل الصراع هو التنظيم في حد ذاته فالمطالبة في هذا المعنى موجهة نحو إختلال النظام و بالتالي نحو إعادة تنظيم جديد. أنها تزيل الإنتظام لأنها تعدل أو تحاول تغيير المخطط السابق. لأن المطالبة لا تكون لها قوة إلى إذا إحتجت ضد أزمة

فمثلا الفرد الذي يحتج ضد التعسف أو ضد حالات العمل السيئة أو حول الأجر ، هو في نفس الوقت الذي يحتج فيه، يريد إنقاص التنظيم الذي يعمل فيه، بالتالي يضمن مستقبله الخاص.

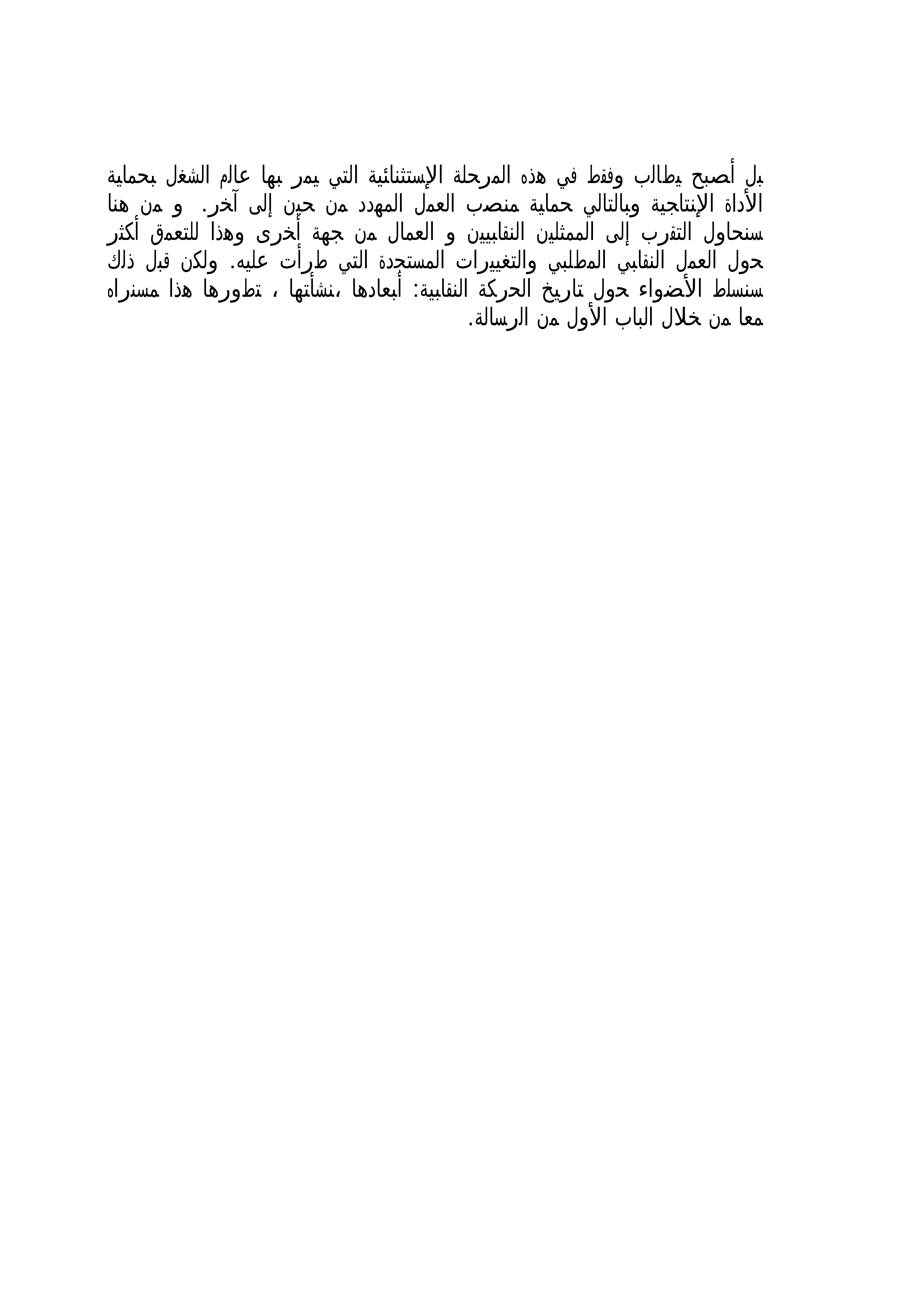
فالمطالبة التنظيمية هي مسجونة التنظيم. وبالتالي حسب laubier من الطبع في هذه الحالة المطالبة تشكل فعل إجتماعي موجه نحو تحول أو تغير النظام الإجتماعي. (15)أما **ألان توران** فيرى أن تدخلات المنظمات النقابية أصبحت موجودة في مجالين فالمجال الأول يتمحور حول رفع مستوى الأجور وتحسين شروط العمل مع علاقته تطور الإنتاج أو الأرباح ، والنقابات في هذا الصدد تحاول أن لا يكون لها دور دفاعي فقط بل يكون لها تدخل في إعداد السياسات الإقتصادية و التخطيط . و المجال الثاني يتمثل في أن النقابات تعبر وتنظم المطالب التي تظم أكثر فأكثر مكان العمل في المجتمع، فتوران يعتبر النقابة عامل في سير النسق الإجتماعي[16] . ومن هذا المنطلق النظري سنحاول أن نحدد الدور النقابي المطلبي في المؤسسة الصناعية الجزائرية في مرحلة إستثنائية يمر بها عالم الشغل و المؤسسة الصناعية على وجه الخصوص.

ومن هذه الزاوية بالذات سنتقرب أكثر فأكثر وهذا لمعرفة محتوى كراس المطلبية العمالية في مرحلة إستثنائية تمر بها المؤسسة الصناعية.

وعلى المستوى الوطني، فهناك من الباحثين من ساهم في إطار عملية التطرق إلى موضوع الحركة النقابية، فنجد دراسة أنجزت سنة 1988، تتعلق بالتجربة النقابية في الجزائر إبان مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات، ضف إلى ذلك فقد تم إنجاز دراسة أخرى سنة 1993، تتعلق بالنقابة في الجزائر، من خلال دراسة ميدانية حول الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA خاصة في إطار النقلة من الوصاية السياسية و الإدارية إلى الإستقلالية المالية و التسييرية لمختلف هيئاته و هياكله و كذلك من بين الباحثين الذين ساهموا و بقسط وافر في مجال الحركة النقابية، نجد الأستاذ الباحث عبد الناصر جابي، من خلال دراسة سوسيولوجية أنجزها سنة 1994 حيث تعرض من خلالها إلى موضوع سوسيولوجية المطالب العمالية، و في هذه المرحلة بذات، كانت الأجور تتصدر طليعة المطالب العمالية وهذا مرتبط أساسا بالمرحلة التي كانت الدولة تعتبر المدعم والممول الأساسي للمؤسسات العمومية [17] . من هنا جاء إختيارنا لموضوع بحثنا ألا و هو واقع المطلبية النقابية في عالم الشغل المعاصر حيث و في إطار الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها إتضح أن كراس المطلبية العمالية تغير محتواه في السنوات الأخيرة فأصبح لا يطالب أساسا برفع مستوى الأجور أو تحسين ظروف العمل و علاقات العمل , ...و نظام العلاوات أو إعداد السياسات الإقتصادية

---

[15] -De LAUBIER (P) - Equise d'une théorie du syndicalisme - Revue Sociologie du Travail - 1968 - N° 14
[16] Tourrain (A) Pour la Sociologie Edition le seuil Paris 1974 p 156
[17]- عبد الناصر جابي : دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر – دار الحكمة ديسمبر 1994 ص 147



بل أصبح يطالب وفقط في هذه المرحلة الإستثنائية التي يمر بها عالم الشغل بحماية الأداة الإنتاجية وبالتالي حماية منصب العمل المهدد من حين إلى آخر. و من هنا سنحاول التقرب إلى الممثلين النقابيين و العمال من جهة أخرى وهذا للتعمق أكثر حول العمل النقابي المطلبي والتغييرات المستجدة التي طرأت عليه. ولكن قبل ذلك سنسلط الأضواء حول تاريخ الحركة النقابية: أبعادها ،نشأتها ، تطورها هذا مسنراه معا من خلال الباب الأول من الرسالة.

الباب الأول
تاريخ و مراحل تطور الحركة النقابية

الفصل الأول
البذور الأولى لنشأة الحركة النقابية في العالم

المبحث الأول :
الروابط المهنية النموذج الأول للحركة النقابية

تمهيد: لا يمكننا أن نتطرق إلى دراسة وتحليل الظاهرة النقابية المعاصرة مادمنا لم نتناول هذه الأخيرة من خلال أبعادها و إمتداداتها التاريخية بمعنى أوضح أي منذ تأسيس الروابط المهنية في المجتمع الإسلامي ،ثم تشكل النقابات بإعتبارها جمعيات مهنية تطورت في أوروبا عموما و خاصة في فرنسا و التي من خلالها تجسد وتطور العمل النقابي في الجزائر، كما سنتناول النقابة الجزائرية قبل وغداة و بعد الإستقلال إلى غاية صدور المرسوم المتعلق بالحق في تشكيل وتأسيس منظمات ونقابات مهنية مستقلة والتي أصدرها المشرع في نهاية سنوات الثمنينات.

-الإمتداد التاريخي للحركة النقابية في العالم :

- نشأة الحركة النقابية العالمية :

ظهرت الحركة النقابية في أولى صورها و أشكالها في المجتمع العربي و الإسلامي و يعود ذلك إلى بداية ظهور ما يسمى بالروابط المهنية التي من جهة تنظم العلاقات بين أصحاب المهن و الحرف من جهة أخرى تدافع عن الحقوق المدنية و المعنوية لأصحاب المهنة هذا ما نسميه بالنقابة حاليا عوامل ظهور الروابط المهنية في الإسلام:

- عوامل ظهور الروابط المهنية في الإسلام :

الإنسان أثناء قيامه بالعمل يدخل في علاقات مع الآخرين ، و التي يعبر عنها بمجموعة العلاقات أو الروابط المهنية ، و تاريخ العمل في الممارسة الحضارية الإسلامية مرتبطة بهذه الرابط المهنية ، هذه الأخيرة كتنظيم و مفهوم يرجع ظهورها لعاملين :

أولا : تطور الحياة المدنية :

بداية نتساءل لماذا المدينة عنصر ضروري لتطور أشكال العمل في الحضارة الإسلامية يمكن الإجابة عن ذلك من ناحيتين :

أ* من الناحية الإيديولوجية :

المدينة كمفهوم شكلت منبر أو نقطة إنطلاق ، فالهجرة إليها من أولويات نشر الإسلام إلى أن تم الإستقرار ، هذه النظرة إرتبطت بالممارسة التي إتخذت فيها سياسيا في العهود الإسلامية المختلفة بالرغم من زوال الإيديولوجية و التاريخية التي جعلت الإسلام يتركز على المدينة (في عهد الخلفاء الراشدين) ، وبالتالي فالتركيز على المدينة أساس يعني التجمع البشري الذي ينتج المدن إلى جانب الممارسة المشروعة و التي ترتبط أشد الإرتباط بالتجمع البشري مثلا : صلاة الجمعة.

ب- * من ناحية العملية :

كانت المدينة تمثل نقطة الانطلاق في الفتح الإسلامي أي ارتباطها بالضرورات العسكرية و الإقتصادية ، و نتيجة الفتوحات ظهرت مدن جديدة مثل : البصرة في عهد عمر بن الخطاب، الكوفة القيروان و لا ننسى المدن القديمة (مكة – المدينة) التي ظهرت طورت فيها بعد من خلال الممارسة الحضارية للإسلام، فمن مميزات تلك المدن من حيث الشكل المعماري و التنظيم كانت دائما تطابق الشكل أو التراث المعماري السائد في منطقة المدينة. و التنظيم السائد هو التنظيم القبلي و تنظيمها يتميز بالسلمية القائم على الشكل قبيلة ثم عشيرة هم الفصيلة، و منه قامت المدينة.
لكل قبيلة مسجد صغير ، يتوسط المدينة دار الإمارة ثم السوق حيث كان يتماشى مع الضروريات و متطلبات المدينة. كما ظهرت تنظيمات جديدة حلت محل العصبية القبلية التي إختفت و أصبح الانتماء غير مهم.
و عليه هذا التغير غير النظرة الحضارية لساكني المناطق المجاورة، و في المدينة تغير النظرة كان الأشكال النشاط المحققة لإشباع الحاجات نتيجة للمزاوجة بين الوافدين و السكان الأصليين، و منه ظهور مهن جديدة الأمر الذي خلق نمط تنظيم جديد يسمى الروابط المهنية1 .

- تناول بعض المواقف الإشكالية الروابط المهنية :

بدأت الكتل الثقافية تتكلم في مؤلفات كثيرة حول تقسيم المجتمع الإسلامي عيى أساس التناظر بين المدن، و
كذا إتخدت من مهن الأنبياء كوسيلة لتجنيب فكرة المهن كمبرر إيديولوجي لمعرفة تقسيم العمل الجديد و بالتالي ظهرت أعمال بعض المؤلفين حول تقسيم العمل:
- كتاب " أدب الدنيا و الدين " للما وردي.

---

*- عبد العزيز سالم : دراسات في تاريخ المغرب العصر العباسي الأول .مؤسسة شباب الجامعة السنة غير مذكورة

- كتاب أخر لمفهوم العمل عنوانه " الكسب " لمحمد شيبان من هذه الكتابات بدأت تظهر الأشكال الجديدة لتنظيم العمل من خلال الروابط المهنية.
و صاحب التصنيف كما ذكر في بحث " واقع تقسيم العمل من خلال كتب تراث " هو الجاحظ" كأساس تقييم العمل للروابط المهنية:
حيث تكلم عن أصناف الجزارين ثم على الشواپين و لم يتوقف على التصنيف ، بل قام بشبه دراسة نقدية لهؤلاء و بين أن معيشتهم أكثر تدنيا من الآخرين . كما ذكر أصناف أخرى مثل الحايك ، و أطلق عليهم إسم الأصناف.

ملاحظة :

- هناك يظهر جديد " أصناف فرق بين المهنة (العموم) و الصنف الخصوص مثلا:
- الجزارين ، الطباخين (مهن – عموم) و عليه يخصص أنواع المطبوعات عند الطباخ من حيث الصنف (أي تخصصه).
- كتاب أخر " يقوت " الذي إهتم للروابط المهنية التي ظهرت كممارسة نبيلة : أصحاب الصياغة ، الجواهر.
- لكن نجد إختلاف في تحديد مفهوم واحد للروابط المهنية و الأصناف و عليه بمكن إعطاء تعريف للروابط و هي :
- " نوع من التكامل المهني قائم على تكتل خلية ذات طابع شعبي، متكونة من أفراد يعلمون في نوع معين من العمل و يكونون وحدة تقوم بإنجاز شتى الممارسات الإقتصادية و لإجتماعية.
- و يقودها شيخ بمساعدة جهاز مكون من المنفذين المختارية من الوحدة.

- تطور الروابط المهنية من خلال الممارسة الحضارية:

يرجع تاريخ الراويط المهنية و إنقسامها إلى أنواع شتى : التاريخية الأسواق المشهورة عند العرب، و التخصص في هذه الأسواق لم يشمل السلع المعروضة بل وجد في التنظيم لأن الرابطة المهنية هي التي تنظم الأسواق، فهذا الشكل التنظيمي في الأسواق نقل لميدان أخر (ميدان السياسة) يسمى بميدان الضبط الإجتماعي حيث أول عملية من هذا النوع قام بها: "حجاج بن يوسف الثقفي" أعطي المهن مكانة إجتماعية ذات فعالية سياسية حيث:

- نظم المدن التي كان يشرف عليها.
- قسمها على شكل رباعي و كل ضلع نجد فيه مهنة معينة.

فهدفه كان :

- خلق تضامن إجتماعي لأفراد المهنة الواحدة.
- الرابطة المهنية تلعب دور المنظم و المدافع عن أصحاب المهنة (النقابة حاليا)

أنه لكل تنظيم إجتماعي مبررا إيديولوجي، و المنظم الأيديولوجي للروابط المهنية بدأ مع الصراع المذهبي في الإسلام.

لذا فالرابط أو الإيديولوجية الروابط المهنية مرتبطة بأيدلوجية الأصناف أي بمعنى المذهب الحنفـي وهو مذهب مديني نشأ في المدينة و بنى أسسه النظريات في المدينة الكوفة و الحجاج بني يوسف كان حاكمها و لقد تحول المذهب إلى جهاز دولة في منطقة العراق و خاصة في عهد الدولة العباسية في النصف الثاني من القرن الثامن للهجرة . و يمكن إستخلاص ذلك من أول كتاب أهتم بتقسيم العمل في المسلمين هو كتاب " الكسب" لمحمد بن الحسن و نجد في محتواة ربط بين العمل كضرورة و الحرفة كصنعة (حاليا تسمى OST بمعنى " التنظيم العلمي للعمل "OST . ومن هنا لقد إتضح لنا ولو بصورة موجزة أن الممارسة النقابية و المطلبية تعود أصلا إلى نشأة الروابط المهنية التي كانت تدافع عن الحقوق المادية والمعنوية لأصحاب المهن والحرف. وسنتطرق معا للتعرض حول كيفية بروز وتشكيل الظاهرة النقابية مع منتصف القرن الثامن عشر.

المبحث الثاني

نشأة الحركة النقابية في أوروبا

الحركة العمالية تعبر بأشكال مختلفة، و الحركة النقابية هي شكل من هذه الأشكال الدائمة في الحركة العمالية، والحركة النقابية مرتبطة بالجانب التاريخي والإجتماعي الذي عرفته أوروبا وعلى وجه الخصوص بريطانيا حيث أنها في البداية كانت تعتبر حركة مدنية ظهر العمال كحركة إجتماعية وهذا لم يكن سائدا في جميع المجتمعات، إن الثورة الإجتماعية مست كل النواحي الحياة فتحدد علاقة الفرد بنفسه وبالطبقية، فمن الناحية الإجتماعية ظهر ما يسمى بالطبقة الإجتماعية الا وهي طبقة العمال وهذا بوجود الرأسمالي ونفس الوقت هناك تغيير في عملة العمل و الإنتقال من العمل الحرفي إلى العمل المانيفكتوري ، فكان النظام الأجري منعدم في العمل الحرفي وكذلك إنعدام مكان العمل وإنعدام كذلك الفصل بين الملكية والعمل ولم يكن يوجد آنذاك نموذج حرفي واحد للقياس به فهناك أشكال مختلفة وحل محل النظام الحرفي النظام المانيفكتورى ومن هنا ظهرت القطيعة بين الملكية والعمل و ظهر كذلك تقسيم العمل والتمركز العمالي ومع ظهور التمركز العمال ظهرت المشاكل ومع ظهور تنظيم إقتصادي و إجتماعي جديد " التنظيم الرأسمالي" برزت كذلك فلسفات منها من تنادي بالتحرر العددي ويتجلى ذلك في نمط الفكر الفوضوي المضاد للدولة باعتبار أن الدولة سبب المشاكل المتراكمة وفي هذه المرحلة كانت تعتبر كل التحولات الإجتماعية والتجمعات المدنية خارجة عن القانون ومع بداية المرحلة الثانية وهي مرحلة بوادر التفكير النقابي كانت النقابية تعمل في سرية تامة في بريطانيا حيث أنه كان يعدم من ينظم حركة عمالية وكانت النقابات في هذه المرحلة تهتم بمجالات مباشرة ومحدودة مثلا رعاية العمال الجدد، تعويض العمال لبعض الوقت، دفن العمال وتعتبر هذه المهام بداية التنظيم النقابي، وفي هذا الإطار التساؤل الذي كان يطرح آنذاك ألا وهو كيف يمكن التخفيف من الآثار الإجتماعية و الإقتصادية التي تعاني منا العمال و المجتمع معا؟ وكيف يمكن إدماج العمال في المجتمع؟ والنقابية من هذه الناحية مرتبطة بالصناعة، ومع ظهور الثورة الصناعية بمفهومها السوسيولوجي ظهر التنظيم النقابي خاصة مع ظهور التجمع الصناعي الذي كان منطلقا في تحول الفئات الإجتماعية إلى طبقة عاملة ولوضع حد للآثار السلبية التي كان يعاني منها العمال خاصة في ظل النظام الرأسمالي تأسست النقابية بعد جهود كبيرة في بريطانيا سنة 1825 وهي نقابة شيوعية "T U C" و النقابة هي وسيلة أنشأها العمال للدفاع عن مصالحهم و حقوقـهم وتحقيق مطالبهم .

حينها كانت الرأسمالية تعترف فقط بالفردانية ولا تعترف بالطبقات المنظمة و لا تعترف بالمصالح الجماعية بل تعترف فقط بالمصالح الفردية وفي بريطانيا وبعد تأسيس التنظيم النقابي لجأ العمال إلى البرلمان لتكوين أحزاب للتأثير على المجال السياسي والإقتصادي واضح للنقابة الحق في إعداد قوانينها الأساسية و إنضمتها الداخلية وإنتخاب ممثليها بكل حرية و تنظيم تسيرها ونشاطها والإعلان عن برنامج عملها والحق كذلك في إنشاء فدراليات وكونفدراليات والإنظمام إلى منظمات دولية للعمال ولأرباب العمل والحق في التفاوض وإبرام إتفاقيات ومعاهدات جماعية من طرف أي منظمة نقابية ممثلة ومن ثم إنتشرت الظاهرة النقابية في فرنسا حيث أعترف المشرع الفرنيس آنذاك سنة 1884 وبالضبط بتاريخ 21 مارس (قانون فالداك روسو الذي كان يشغل منصب وزير داخلية آنذاك) إعترف بالممارسة النقابية ولكن النقابية الفرنسية ميزها طابعها الصراعي والثوري و سيطرت على الحركة النقابية الفرنسية التيارات الفوضوية والماركسية والحركة النقابية في فرنسا كذلك مسيسة ملجأ الى أساليب قوية منها (الإضراب العام ومن بين النقابات البارزة في الساحة الإقتصادية تجد كل من كونفدرالية العامة للعمل (CGT) الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل (CFDT) القوى العاملة ... (F O) تم ذيع إنتشارها في كل من ألمانيا (الرابطة الألمانية العمالية (DBG ووصل هذا التنظيم النقابي إلى غاية أمريكا والحركة النقابية الجزائرية نشأت وتطورت في أحضان الحركة النقابية الفرنسية وهذا ما سنراه في الفصل القادم.



الفصل الثا

تاريخ الحركة النقابية الجزائرية جذورها إلى غاية سنة 1962 مراحل تطورها

المبحث الأول

نشأة ا ركة النقابية ا زائية قبل الإستقلال

إن الغزو الفرنسي للجزائر سنة 1830 سجل قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، إذ أن إحدى القوى المسلحة في ذلك العهد إحتلت الجزائر وفرضت بقوة السلاح الهيمنة الإستعمارية والتي طورت نمطا جديدا للإنتاج الرأس مالي لقد كان التغلغل الإستعماري المسلح داخل البلاد بطيئا، نتيجة تعرضه لمقاومة عنيفة في البلاد طيلة عقود طويلة من الزمن أدت الحرب إلى تفكيك المجتمع التقليدي الجزائري.

فالتطور الرأسمالي الإستعماري كان أثناء القرن التاسع عشر، كأن بطيئا إلا أنه عرف مخرجا سريعا منذ بداية العشرين. أدى دخول الإقتصاد الإستعماري إلى ظهور قوة عمل جديدة كانت موازية للإرادة وأرباب العمل ولفئة جديدة خاصة المهاجرة. من بين المشاكل التي كان يعرفها العامل الجزائري، تباين صارخ في الأجور والحقوق بين العمال الجزائريين والأوروبيين، بالإضافة إلى العنصرية والنزاعات الثقافية واللغوية والدينية وتحدد طبيعة العلاقات بين العمال الجزائريين وأرباب العمل الفرنسيين والإدارة الإستعمارية من موقع الحاكم والمحكوم عليه، الشيئ الذي أدى بالنضالات العالمية إلى أن تتخذ منذ القرن التاسع عشر طابعا معاديا للإستعمار، فكل مطلب خاص بالأجرة أو بتحديد ساعات العمل، يعتبر بالنسبة للإستعمار مساسا بشعوره السياسي، ودليلا ماديا يخول لقوات النظام القمعية، المتكونة من الجيش والشرطة والعدالة الإستعمارية بالتدخل لذلك تظاهر الكثير من العمال المناظلين الإشتراكيين في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين على رأي جيفينج ضد الممارسات الإستعمارية المتميزة بالعنصرية و الإحتقار لما يسمى بالعرب المتخلفين، قبل 1914 إتخذت الإشتراكية الأوروبية موقفا معارضا للإستعمار تحت حماية مصالح عمال ما وراء البحار (18).

عندما حققت المركزيات الفرنسية الكبرى الوحدة في العمل في داخل الكونفيدرالية العامة للعمال الموحدين "سي، جي، تي، ي ، بعد الحرب العالمية الأولى، أقامت علاقات سياسية، و قامت بنضلات مشتركة من أجل أهداف موحدة، و ذلك تضامنا بين المناضلين الأوربيين الأكثر ثورية (التيار الوحدوي و الشيوعي) والمناضلين الجزائريين (التيار الشيوعي أو الوطني) المنبثق عن نجم شمال إفريقيا.

---

1 من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية دراسات و بحوث و شهادات تاريخية ، الثورة و العمل ، اللسان المركزي الإتحاد للعمال الجزائريين سنة 1989 صفحة 97.

في فرنسا كما في الجزائر، فالكتلة الحقيقية من العمال تتواجد بفرنسا وستتجه في سنوات (1920 . 1924) إلى تحقيق وظيفة " النقابة الوطنية" .

لقد ركز العمال الأجانب بالجزائر في بداية نضالاتهم النقابية على الصعيد السياسي و قد إعتبرتها السلطات الإستعمارية كما يقول نائب وهران "فرنسوا كينيس" في بلاد الإسلام تترجم كل المطالب السياسية والإجتماعية إلى مطامع وطنية.

وإذا كانت الحركة العمالية الجزائرية في فرنسا قد تحدد مصيرها ضمن الطبقة الإجتماعية التي يشكلها المهاجرون فإن الإنجذاب الإستعماري الإستيطاني قد أعطى الطبقة العاملة الأوروبية و العمال الجزائريين في الجزائر عوامل الإنجذاب الى التنظيمات العمالية الأولى التي هي فروع المركزيات الفرنسية الأم و ذلك بعد 1919.[19]

للإحاطة بعملية تكوين النقابات ، ينبغي دراسة كيفية ظهور العمال المأجورين في الجزائر المحتلة ، إستطاع الإستعمار حصر ثلاثة أصناف إجتماعية متميزه عن بعضها البعض، الجزائري بالأصل و الفرنسيين و المهاجرين الأجانب الذيـ ن قدموا مـ ن أوروبا و بلدان المتوسط.

تمخضت عن الفروق العرقية ظهور نزاعات بين المهاجرين و إنكماش كل مجموعة على نفسها لذلك أثرت هذه الفروق في الأصل تأثير عميقا على هؤلاء السكان طيلة الفترة الإستعمارية و هي تبدو في هيكل الأجور، عمال مؤهلين و أوروبيين ،و الإجراء الجزائريين باليوم أو الموسمين الذين يقومون بأعمال منحطة و هذا ما تعكسه الأجور، فمتوسط أجرة العامل الأوربي هي على العموم ضعف أجرة العامل الجزائري.[20]

<u>الظروف الإجتماعية للعامل الجزائري</u> :

إن الجزائريين، و هم على ما عليه بعد تجريدهم من ممتلكاتهم ، أصبحوا في بلادهم بؤساء وأجانب الخدمات الجيش الإدارة ، التجارة ، الصناعة، المصاريف و الصحافة كل هذه المصالح أصبحت بيد الأقلية الأوروبية و أصبح الأهالي لا يمثلون شيئا، إذ أصبح الأوروبيون ينافسونهم في كل الأعمال و حتى البسيطة منها فأغلبية الجزائريين كانوا يعيشون حياة بؤس، و الباقي يشكلون طبقة كادحة ، والتي تعد أداة أساسية للثورة بالنسبة للمستعمر

---

1 المرجع السابق صفحة 98

2 المرجع السابق صفحة 48

الفرنسي ، وهذه الطبقة تعطي للجزائر هيئتها الخاصة ، عمال أشقياء ، ما سحي الأحذية و معوقين في حالة البؤس والجوع.

العامل من هذا الشعب يتقاضى أجرة ضئيلة من فرنك 1 الى 1.50 فرنك في اليوم خلال الفترة الممتدة من 1870 إلى 1907 لمدة 12 إلى 14 ساعة يوميا، ومن سنة 1914 الى 1935 كان يتقاضى من 4 إلى 5 فرنكات في اليوم ، و من 8 إلى 12 فرنكا حتى لغاية سنة 1941 ..." كتب أيضا فرحات عباس يقول" ... هروبا من الجوع، ليس أمام الجزائري سوى حلين : إما أن يبيع قوة عمله، أو الهجرة الى الخارج وأجرته جد ضعيفة، في سنة 1954 كانت أجرته تتراوح من 250 إلى 950 فرنك، ولا أحد يستطيع أن ينكر أن هذا العامل الجزائري يشكل يد عاملة جد رخيصة هو المخول للجزائر، بل أيضا سببا في ثراء المستعمر هناك عدة وثائق في نهاية التاسع عشر تذكر بوجود عدد كبير من الجزائريين بدون عمل، و بدون مداخيل حيث كانت تقارير الولاة آنذاك قدرت هذه الفئة الإجتماعية في سنة 1911 ب 1.386.510 مليون نسمة[21] .

و يمكن تلخيص فترة.ما قبل الحرب العالمية الأولى كما يلي :

:

- ضعف القطاع الصناعي، الذي يقترب إلى الطابع التقليدي أدى إلى إنفصال مختلف الجماعات الأصلية والإجتماعية.
- سيطرة تامة على مختلف المهن من طرف الأوروبيين ، أما تلك المتمثلة في النسيج والمناجم فهي الوحيدة التي ترك أمرها للسكان الأهالي.

فالعامل الزراعي والذي يشتغل سوى في الأعمال الموسمية فهذه اليد العاملة هي النواة الأولى و الحقيقية للبروليتاريا، حيث لا تملك سوى قوة عملها، وهى تعيش عن طريق بيع هذه القوة فهؤلاء العمال هم موظفين بشكل موقت في الفلاحة، وبشكل دائم في الصناعات التقليدية والبسيطة لآن الشغل الصناعي هو أكثر القطاعات ضعفا فالصناعة الحديثة ضعيفة التواجد بالجزائر في نهاية القرن التاسع عشر(فنجد أن الصناعة التقليدية متمركزة خاصة في الجزائر العاصمة، زيادة على بعض الصناعات البسيطة في كل ورشات".[22]

تكوين المنظمات النقابية في المتوسط الأروبي الحضري :

في الجزائر، نجد أنفسنا أمام مجموعتين من السكان:

---

1 المرجع السابق صفحة 100

2 المرجع السابق صفحة 101

أ - الجزائريون الساكنون في المدن و الأرياف ، والذين دفعت بهم ظروف الإستعمار إلى العيش في وضعية صعبة وعلى الهامش...

حيث لا مكان لهم طيلة القرن التاسع عشر في القطاع المسمى بالصناعي، إذ يشتغل سوى جزءا صغيرا منهم في قطاعي النسيج و المناجم.

ب - أما الأوروبيون الذين لم يرتفع عددهم في القرن التاسع عشر ، و الذين يستغلون في القطاع المسمى بالصناعي، فتعدد أصولهم ، خلق وضعية معقدة لا تسمح بوجود التضامن بينهم . و الحركة النقابية سوف لا تعنى سوى بجماعات محدودة مكونة أساسا من الأوروبيين . لقد كان أول تجمع عمالي تشكل ، هو ذلك المتمثل في الغرفة النقابية لعمال المعادن بالجزائر العاصمة وهذا في 09 نوفمبر 1878.

وفي ديسمبر من نفس السنة أنشئت الغرفة الخاصة لعمال التجارة بالعاصمة. وفي سنة 1880 ظهر أول تجمع داخلي وهو إتحاد عمال الجزائر العاصمة، أما عمال المطابع، وترقيع، الأحذية بالعاصمة فقد أنشأوا غرفتين نقابيتين لهم.

و في قسنطينة فإن عمال المطاعم وصانعي الحلويات أسسوا أول نقابة في المنطقة. وأما في وهران فقد تم إنتظار سنة 1881، لكي يتم إعلان بظهور أولى النقابتين، واحدة لعمال التركيب بالمطابع، والثانية لعمال الزراعيين الذين يبلغ عددهم 57 عضو وفي السنة نفسها أي 1881 ثم تأسيس الإتحاد النقابي لعمال المطابع بقسنطينة، و الذي تبعه في سنة 1882 تأسيس الإتحاد الخاص لعمال طباعة الكتب في نفس المدينة.

وهناك عدة رابطات عمالية ثم تأسيسها لكنها ضعيفة العدد من حيث المنخرطين(23)

إن تطبيق قانون 21 مارس 1884 (* قانون فالداك روسو) المتعلق بالحق النقابي في الجزائر جاء لإثبات واقع موجود حيث كانت النقابة الأوروبية موجودة ولكنها ضعيفة جدا، وذات طابع عرقي، وعليها تم تطورالحركة النقابية بطريقة بطيئة.

قبل سنة 1900 لم تكن تملك البروليتارية قنوات لتجمع ماعدا قنوات التضامن الجهوية أو المكونة من سكان القبائل وسكان بسكرة و الصحراويين والريفيين أو أخرى.

إن تشريع الجزائري كان متخلفا عن التشريع الفرنسي، وكان نظام المراسيم سائدا في تلك الفترة، الجزائر في هذه المدة حضيت بنظام القانون المشترك لذا أصبح من السهل من

---

1 المرجع السابق صفحة 111

* فالداك روسو : وزير الداخلية الفرنسي أنذاك و الذي في عهدته رسخ وقنن المنظمات والجمعيات النقابية.

الناحية الأدارية الضغط على الحرية الفردية، أو حرية المجتمع الثقافي والسياسي. إن تكوين تجمعات وجمعيات وغرف نقابية وإتحادات عمالية في الوسط الأوروبي بالجزائر في القرن التاسع عشر، تم من خلال إنضمام العمال إلى "رابطة العمال بفرنسا" وقد ظلت هذه الرابطة العمالية التابعة للفيدرالية الفرنسية ، التي دربتها، على العمل النقابي، فلهذا السبب نجد بالجزائر عمالا يشتغلون في نفس المهنة، يجتمعون ويتنافشون حسب طرقهم الخاصة.

إلا أن الملاحظة التي يجدر الإشارة إليها هنا، هي أن العنصر العمالي الجزائري كان هامشيا بالنسبة للفرنسين و ذلك لا يصلح للإنظمام إلى النقابة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد حاربت السالطات العامة النقابات إلى غاية سنة 1900. عرفت العاصمة 33 نقابة تضم 3300 عضوا في سنة 1901 بعد سبعة عشرة سنة من صدور قانـون 1884 و قد إنضم عددا من الأهالي إلى هذه المنظمات النقابية.[24]

ففي سنة 1902 كان هناك 42 منظمة نقابية عمالية تضم 3300 عضوا وبعد الوحدة النقابية بفرنسا التي تمت سنة 1907، كانت 43 منظمة نقابية بالجزائر تضم حوالي 5292 عضوا.

وفي جانفي 1910 كانت هناك 36 نقابة جديدة أما الحكومة العامة لـ 8 جوان 1921 فلقد أكدت أن مقاطعة الجزائر العاصمة تضم 62 نقابة شملت 1300 عضوا.

كل النقابات كانت مجمعة في إتحاديات وفدرالية عمال الكتاب، فدرالية عمال الورشات البحرية وفدرالية عمال الموانئ والمخازن...الخ [25]

- تطورالحركة النقابية إبتداء من عام 1920 :

أ - النضالات العمالية و ظروف تطبيق قانون الأهالي لسنة 1884

لقد كانت تقارير الحكومة تدرس وتتابع بإنتظام كبير الإشباع المتواصل للحركة النقابية في كل القطاعات التي يتواجد فيها عمال جزائريون، كانت الفروع النقابية الجزائرية تابعة للمركزيات النقابية الكبيرة بفرنسا، وقد إنعكست الأحداث الإجتماعية السياسية التي وقعت بفرنسا بعد الحرب العالمية الأولى، مما أدى إنشقاق داخل المنظمة النقابية و ميلاد منظمتين.:

-الكونفدرالية العامة للشغل ذات الإتجاه الإشتراكي.

---

1 المرجع السابق صفحة 112

2 المرجع السابق صفحة113

- الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين ذات الإتجاه الشيوعي.
وكان للإتجاه الشيوعي صدى في الوسط الجزائري على عكس الإتجاه الإشتراكي لذلك جلب عددا كبيرا من الجزائريين والتي كانت مقرها بالجزائر العاصمة.
نصت مادة القانون لـ 1884 على " ... أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالإدارة والتسيير، ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين ويتمتعون بحقوقهم المدنية"

ومن هنا يتبادر السؤال وهو هل هذا يمنع الأهالي الجزائريين المسلمين غير المتجنسين من أن يكونوا أعضاء في مجلس إدارة نقابية ؟

إن مصلحة العمل في الحكومة العامة، و النائب العام قد وافقوا على مشاركة الأهالي كمواطنين لهم كامل الحقوق في مجلس إدارة تسيير منظمة نقابية، ومن جهة ثانية هذا ما أكد عليه ضمن الإجراءات التشريعية المتخذة.[26]لصالح الأهالي في 4 فبراير 1919 حيث لم يتم الإعتراف بنفس الحقوق التي يتمتع بها الفرنسيين. وسنرى من خلال ذلك أن السلطة السياسية الإستعمارية بالجزائر و بفرنسا، عرقلت بإستمرار الحركة النقابية، وإعتبرت كل نشطات الحركة النقابية (الإضرابات، مظاهرات أو غير ذلك.....) مساسا بالسيادة الوطنية وعندما يقود هذه الحركات مناضلين جزائريين خاصة عندما يكونون مناضلين في الحزب أو أعضاء الكونفدارالية العامة للعمال الموحدين فإن القمع يكون أكثر شراسة.[27]

ب - العمال الجزائريون داخل النقابات :

لابد أن نشير إلى أن العامل الجزائري عانى من إضطهاد مزدوج إضطهاد إستعمارى وإضطهاد رأس مالي، و بالخصوص من قانون الأهالي.

النقابيون الجزائريون تكونوا خاصة في المهجر في ظل النقابات الفرنسية خاصة منها (الكونفدرالية العامة للعمل و الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين).

إن إنضمام الجزائريين في الحركة النقابية تم بطريقة جد بطيئة، و هذا الإنضـمام كـان منعدما الى غاية 1920، تم تطور تدريجيا بصفة محسوسة من (1920 إلى 1930) ليصبح هاما في سنة 1930 الى غاية سنة 1956).[28]

---

3 المرجع السابق صفحة113
2 المرجع السابق صفحة 124
2 المرجع السابق صفحة 127

بهذا إستطاع العمال الجزائريون وضع حد لهذا الإحتلال ، وفرضوا على نقابتهم ضمان الحصول على الحد الأدنى من الأجور وفقا للمتطلبات المعيشية، وهكذا تم إقامة سلم قاعدي مهني عادل.

إنقسمت الحركة العمالية على أساس التمييز العنصري ، لهذا كانت أجور العمال الفرنسيين المؤهلين مرتفعة وأجور العمال الجزائريين منخفضة، وهذا ما أدى إلى خلق تصدع ضمن الحركة العمالية فيما يتعلق بالمطالب والوضعية السياسية.

التوجه النقابي السياسي :

إنه يقوم على آراء متناقضة لمطامع الإستعمار، وبالنسبة للفرنسيين الأمر يتعلق بشعار الأجانب بالجزائر والتوقيع على السلم و تشكيل حكومة ديمقراطية وشعبية.

فالمحاولات مع النقابات الفرنسية الكونفدرالية العامة للشغل، الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين ، القوة العاملة)، كان من بين الطرق التي أثرت على الرصيد التكويني و التربوي للإطارات النقابية الجزائرية الذين وعوا لتوجهات المنظمات عن توجيهات لمستقبل نقابة وطنية جزائرية.(29)

الإتحاد العام للعمال الجزائريين (1956 - 1962)

لقد ذكرنا سابقا أن الهدف الذي يسعى إليه المناضلين هو تحطيم النظام الإستعماري وهذا الذي يشكل دعوة لوحدة الجزائريين فيما بينهم من أجل الكفاح المسلح وقد لبى العمال الجزائريون هذا النداء بوضع قوائم إلى جانب قوى كل الفئات الإجتماعية، في إطار حركة عمالية ضمن قنوات نقابية ، فقد لجأ العمال قبل كل شيئ إلى [30]الدخول في النظام الذي مكنهم من تكوين قاعدة عمالية وإطارات نقابية، ولهذا نلاحظ ظهور نمط جديد وذلك في فترة بعد الحرب العالمية الثانية.

النقابة الوطنية :

كما في البلدان الإفريقية، فقد أصبحت النقابة إحدى عناصر الكفاح الوطني، حيث وعت الأحزاب السياسية أهمية الحركة العمالية لقد إنضم العمال في هيكل إجتماعي مستورد

---

1 المرجع السابق صفحة 129

من قبل الإستعمار، وإدراك العمال بأن التضامن العمالي في الوسط الإستعاري له حدود طبيعية سطرتها الظروف العرقية والسياسية.

ففي الجزائر ارتفع النضج السياسي للنقابيين و ساعد كثيرا في تحضير النشاطات قبل إندلاع الثورة (1954) ، ومن ثم بدأت المركزية النقابية في تنظيم الهياكل الضرورية المساعدة للتجنيد ، وأخذت النقابة شكلها النهائي متكيفة بذلك مع الظروف الحربية لتؤسسه بالضرورة تحت أشكال أخرى، وأصبح العمل النقابي عاملا سياسيا هدفه هو الإستقلال التام للبلاد.

نهاية النقابة الفرنسية :

كان على كل المناضلين الجزائريين أن يحددوا مواقفهم[31] ، وهكذا إنضم البعض مباشرة إلى الثورة المسلحة بينما لم يجد الأخرون. إنخراطهم داخل النقابة الفرنسية ،و قد إنتشر أنذاك خبر التحضير لإنشاء مركزية وطنية ، وفي ظروف وقعت القطيعة مع العمال الجزائريين، حيث برزت كل التناقضات الداخلية للنقابات الفرنسية بالجزائر ، و نجد خلال الشهرين الأخيـرين مـن سنـة 1954 وبداية سنة 1955 تخلى أغلب المناضلين الجزائريين عن النقابات الفرنسية.

بعد سنة و بالضبط في 24 فبراير 1956 تم تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي تولى مهامه الأولى المرحوم المجاهد عيسات إدير وهذا بعد عدة إتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء و المناقشات تم تأسيس النقابة المركزية الوطنية، و في هذه الظروف طالب أ.ع . ع ج (.) توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر.

أنشأ أ. ع .ع .ج طبقا للقانون الفرنسي لسنة 1901 المتعلق بالجمعيات و الحريات النقابية طبقا لحماية الحقوق النقابية و لمبادئ حق التنظيم الجماعي و في 6 أفريل 1956 تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للإتحاد ع .ع.ج.

إذن إستطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنطقة الجزائر العاصمة. وبين شهر فبراير و أفريل من نفس السنة تم إنشاء فدراليات و نقابات بأعداد كبيرة، وترأس المكتب الوطني أنذاك عيسات إيدير.

---

1 المرجع السابق صفحة 136

حاول المستعمر مرارا تسليط القمع على الإتحاد ع ع ج مسايرة الحركة الوطنية متكيفا مع أوامر جبهة التحرير الوطني وفقا للظروف الراهنة، معززا بذلك صفوف المجاهدين في الأوساط الريفية ، و أنشئت كل ولاية نواتها النقابية مما سمح للإتحاد العام للعمال الجزائريين بتنظيم و هيكلة العمال.[32]

كانت ثورة نوفمبر أخيرا، القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية والحدث الذي فصل نهائيا، إذ وضع الأطراف المعنية ، فرادى وجماعات أمام خيار لا بديل له، طرح بإلحاح و إستعجال، إما الثورة أو الإصلاح، وإنتهى الخيار مع بداية 1956 بإفراز ثلاث منظمات نقابية إدعت كلها التمثيل الوطني و كانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة :

- جبهة التحرير الوطني التي كانت وراء تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين .
- الحركة الوطنية الجزائريين المصالية التي أعطت الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين .
- الحزب الشيوعي الجزائري الذي أنشأ الإتحادية العامة للنقابات الجزائرية.

فالنقابة الثانية والثالثة لم تعمر طويلا و ستعرف النقابة الأولى صدى أكبر في الأوساط العمالية وسيكتب لها البقاء"[33]

- **الودادية العامة للعمال الجزائريين بفرنسا :**

كانت للمنظمة العمالية مكانة بارزة فيدرالية جبهة التحرير الوطني بفرنسا شأن تعليمات الطلاب و النساء ، التجار و قد تمثلت مهمتها في القيام بالنشاطات التالية :

- تجنيد العمال في الإطار الخاص بالنقابات التي ينتمون إليها.
- المحافظة على الإتصال مع الأوساط النقابية الفرنسية من أجل الإعلام.

- **فكرة الودادية العامة للعمال الجزائريين قبل 1957:**

---

2 المرجع السابق صفحة 137

1 المرجع السابق الصفحة 43.

أخذ العمال الجزائريون منذ الحرب العالمية الأولى في الإنخراط داخل النقابات الفرنسية خاصة في الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) حيث بدأت فرقة العمال الجزائريين في التموقع في مناصب المسؤولية النقابية كممثلين للمؤسسات ، و يرجع فكرة إنشاء الودادية إلى ما نشر آنذاك من طرف الشهيد عيسات إيدير في 12 مارس 1956 في إستجواب لجريدة لاكسيون ACTION التونسية أنه " لا يمكن للنقابة المركزية (أ. ع .ع ج) إنشاء نقابة في بلجيكا أو في فرنسا في الوقت الذي نحاول أن نبحث فيه عن إتفاق مع النقابات الفرنسية على أساس الإعتراف بالشخصية الجزائرية و حل النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر ، ويضيف ، لابد أن يكون لمواطنينا المهاجرون الحق في " قانون خاص بالعمال الأجانب، إن الودادية العامة للعمال الجزائريين ليست نقابة و لكنها ودادية حسب قانون 1901 المتعلق بالجمعيات إن الودادية العامة هي التي يمكنها لفت الإنتباه للمنظمات النقابية الفرنسية إلى المطامح الخاصة بالعمال الجزائريين[34]

و تأسست هذه الودادية في 16 فبراير 1957 ، و إتجهت الودادية العامة للعمال الجزائريين في نشاطها إلى تغطية كل التراب الفرنسي و ذلك حسب توجيهات فيدرالية جبهة التحرير الوطني لفرنسا، و عينت الفيدرالية أمينين عامين هما صافي بوديسة و عمر بلوراني.

عانت الودادية من الإضطهاد في فرنسا، و في 1958فقد حلت حكومة ديغول الودادية العامة للعمال الجزائريين فأعيد تنظيمها سريا و من أهدافها الأساسية كانت هناك ثلاثة محاور رئيسة :

- دعم النشاط المسلح
- تكوين الإطارات
- الإعلام و الإتصال بالتنظيمات و الأوساط الفرنسية.[35]

ومعا الآن سنحاول التطرق إلى مختلف المراحل التي عرفتها النقابية الجزائرية منذ أول وهلة من الإستقلال الوطني .

---

[34] المرجع السابق صفحة (169-172)

[35] المرجع السابق صفحة 173



المبحث الثاني

الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال

المطلب الأول

الحركة النقابية إبان المرحلة السياسية (1962 - 1965)

و بصفة عامة يمكن القول أن الحركة النقابية الجزائرية لم تتميز عن الحركات النقابية التي ظهرت في القارة الإفريقية فنظرا للوضعية التي كانت تعيشها الطبقة العاملة الأفريقية و الوظيفة السياسية لهذه الدولة جعل هذه النقابات العمالية تحتل موقعا إستراتيجيا في النضال الوطني وأصبحت مجبرة بربط علاقاتها بالحركات التحررية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تأسست من أجلها وهو الإستقلال الوطني ومن هنا نلاحظ الإزدواجية في العمل والممارسة من طرف النقابات والتي كان الوضع السياسي و الإقتصادي والإجتماعي يدفعها إلى تبني هذه الإزدواجية ويرى " المافوني" بأن هناك علاقة بين الطابع الإقتصادي والسياسي، وذلك أن كل عمل تقوم به النقابة في إطار خصوصياتها يكتسي ويفرض ترابطا بين الجانب السياسي الإقتصادي الذي تقوم به النقابة"[1]

" وفي الجزائر فأن الطابع السياسي للعمل النقابي كان واضحا منذ البداية بحيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الإستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات والإضطرابات التي كان يقوم بها الإتحاد ع ع ج إحتجاجا على مطالب سياسية، وهو ما يدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية"[2]

إن السنوات الأولى التي أعقبت الإستقلال بدت جد صعبة بالنسبة للإتحاد ع ع ج فوجد نفسه أمام ضرورة تشغيل المصانع التي تركها المعمرون. هذه السنوات تميزت بالتصادم بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الحاكم. في خلق منظمة نقابية خالية ومحرومة من كل إستقلال ذاتي.

" ولقد ظهر الإتحاد العام ع ج كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الإستقلال ، نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطنـي و الحكومة الجزائرية المؤقته (GPRA)، ولقد إستطاع الإتحاد العام للعمال الجزائريين من تجميع مناظليه في حملة ضد الحرب الأهلية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات". [3]

---

[1]- عبد اللطيف المانوني ، محمد عيادي : الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات، المعرفة الاجتماعية دار طوبقال للنشر 1985، ص10

[2] -WEISS (F) op.cit P 23

[3] - Le syndicalisme : livre de poche , EDMA paris 1978, P 180

وبعد إنفراج الأزمة طرحت مسألة هل التنظيم النقابي يكون مستقـلا عن الحـزب أو تابعا له ؟

والحل الذي إستخاص من المؤتمرات هو مراقبة الحزب للنقابة مراقبة دقيقة، غير أن هذا بقى نسبيا بحيث ظهرت إختلافات كبيرة بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني.
بعد إكتساح بومدين الطريق أمام بن بلة الرئيس الجديد أتهم الإتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه كان يريد ترك السلطة لجماعة الحكومة المؤقتة ، للإشارة فقط أنه لم يكن يوجد أي سكريتير نقابي في هذا التجمع.

فالحكومة المؤقتة سبق لها و أن صرحت على لسان رئيسها فرحات عباس و نقلا عن مقال كتب في ملاحظ الشرق الأوسط الجديدة الصادرة في لندن 1960 إن الإطارات التابعة لحزب جبهة التحرير قد كبرت و عليها أن تترك مكانها للجيل الجديد من النقابيين والمثقفين لأخذ السلطة و تسيير شؤون البلاد.

و قد أعلن أحد الأعضاء في أمانة الإتحاد ع ع ج بأن الجبهة العسكرية لجبهة التحرير الوطني قد قامت بتكوين رجال الحرب، وعلى الإتحاد ع ع ج أن يقوم بتكوين رجال مابعد الحرب، وقد كان له في ذلك برنامجين على المستوى الزراعي وعلى المستوى الصناعي، تمثلت في القضاء على ممتلكات المعمرين و تكوين تعاونيات من جهة ، والتركيز على التصنيع للتخاص من التبعية الإقتصادية ، و الي كان يرى فيها الإتحاد أنها شكلا من أشكال الإستعمار ، هذا إلى جانب العمل على توفير مناصب الشغل للعمال الجزائريين، واللإهتام بالصناعات الكيماوية و الطاقوية. (1)

إتفاق 20 ديسمبر 1962 :

في إنتظار المؤتمر الذي دعي إليه أحمد بن بلة في أكتوبر 1962 بقي الإتحاد ع ع ج محافظا على إستقلاليته إتجاه حزب جبهة التحرير الوطني ، و قد تم هذا الإتفاق في 20 ديسمبر 1962 بين الإتحاد ع ع ج و الحزب الحاكم حول الإستقلالية العضوية و التسييرية للإتحاد ع ع ج و قد جاء فيه " نظرا لأهمية الحركة العمالية و من أجل الخروج من التخاف الموجودة فيه الجزائر، نعتبر أن الحركة النقابية تحتل مكانة مرموقة في كل القوى التي ينبغي على بلادنا تجنيدها ... ولكي تكون هذه الحركة فعالة و قادرة على المساهمة المفيدة في

---

1 - WEISS (F) OP CIT P 70

مسيرة البلاد و في الإتجاه الإشتراكي ، فلابد أن تكون موحدة وتتمتع بكل إستقلالها الداخلي تنظيما وتسيرا إن دور العمال لا بديل له، فهم المنتخبون وهم الذين طلبت منهم التضحيات.

ينتخب العمال ممثليهم بصفة ديمقراطية ، دون وجود أن شخص خارج النقابة.

- ينظم العمال إجتماعاتهم و مؤتمراتهم بحرية.
- تتلقى النقابات و الإتحادات تعليمات مباشرة من المركزية
- يسهر الحزب بإستمرار على إحترام إستقلال الإتحاد العام ع ج

من هنا نلاحظ أن حزب جبهة التحرير الوطني قد إنسحب من كل النشاطات التي لها علاقة بالحقل النقابي، وأقر بالتالي حرية الإتحاد ع ع ج في التصرف في شؤونه الداخلية .

غير أن هذا الإتفاق كان شكليا بحيث نلاحظ عدم إحترام الرئيس أبن بلة لهذا الإتفاق ، و قد إنعكست هذه الصراعات و تجلت في المؤتمر الأول حيث عمدت الساطات على إبدال المؤتمرين العمال الذين كانوا بصفة عامة في المدينة بمؤتمرين آخرين فلاحين [2].

- 1 نشرة خاصة بالمتحف الوطني للمجاهد بمشاركة الإتحاد العام ع ج ، 1979، ص 41

وهكذا صارت النقابة تعيش التبعية و تسير وفق أهواء السياسيين وبالتالي تمكن الحزب من إحتواء النقابة، مما يبين بوضوح تدخل الحزب في كل المنظمات الجماهيرية وخاصة الإتحاد ع ع ج، وفي بيان مباشرة بعد المؤتمر وفي ظرف أيام قليلة صدر بيانا من طرف الإتحاد ع ع ج يرى فيه أن دور النقابة يكمن في تحضير العمال لإستلام جهاز الدولة، وهذا قصد تمكينهم من تكوين إقتصادي ، سياسي وفرض المراقبة من الآن على كل النشاطات التي تخص الدولة والحزب[1] .

وبعد الإضرابات التي حدثت في سنة 1964 بدأ أبن بلة يبحث عن ممثلين حقيقيين ذوي كفاءة وتجربة لكون تحضى بثقة من طرف العمال وهذا أقصد نوعية الجماهير وتجنيدهم من أجل بناء الإقتصاد الوطني [2].

- علاقة الإتحاد العام بالحزب :

لقد بدأ الخلاف بين الإتحاد ع ع ج والحزب يظهر بعد أفريل 1963 بعد أن جمع أبن بلة بين وظائف رئاسية و أمين عام للحزب، غير أنها لم تطرح مشاكل خطيرة، بحيث لوحظ تقارب بين المسؤولين النقابيين من جهة والحزب والحكومة من جهة أخرى.

وقد بينت جريدة الثورة والعمل هذا التقارب والتي تجسدت هذه العلاقة في مشاركة مسؤولي الإتحاد ع ع ج في المهرجانات الرسمية للحزب وكذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية.

هذا التقارب لوحظ بين الإتحاد ع ع ج والجناح اليساري جبهة التحرير الوطني الممثل في شخصية حسين زهوان " ومحمد حربي" هذا التيار كان يبحث من خلال تقربه من الإتحاد ع ع ج إلى التحالف معه لمواجهة الإتجاه البيروقراطي من دعاة الرأسمالية.

أما على مستوى المؤسسات فقد حاول الحزب بحث سبل تسمح له بالدخول في الإتحاد ع ع ج، و قام بعدة مبادرات، مستقبلا بذلك الوضعية لمناضليه، و بالفعل تمكن من تقلد مسؤوليات داخل المؤسسات النقابية بحيث يستفيد منها الحزب في تسيير وقيادة البلاد في المستقبل و يرى "حسين زهوان" أنه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضوا في الحزب من أجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب [3].

أما على المستوى الجهوي والمتمثل في الإتحادات الجهوية للإتحاد ع ع ج وفيدراليات الحزب، فإن الوضعية تختلف من منطقة لأخرى، في الإقليم الوهراني مثلا والذي يعتبر مركز نفوذ الإتجاه " البنبلي"، فلم تسجل أية صراعات أو إختلافات حادة بين مسؤولي الإتحاد

---

[1] - MENCER (Med AMOK) : L 'UGTA de 1962 à 1973 Document de travail N° 6 1980 P4
[2] - Weiss (F): OP; cit P 86
[3] - Weiss (F) ibid .P 270,271

ع ع ج ومسؤولي حزب جبهة التحرير الوطني، اللذين إتفقا وأجمعا على لم الشمل والسير نحو الوحدة والتآزر.

فيما نسجل أكثر إستقلالية عند الإتحاد الجهوي لمنطقة الجزائر العاصمة والتي تمثل أكبر عدد من الإتحادات على مستوي القطر هذه المنطقة كانت أقل تأثر بقرارات المركزية النقابية، وكذا فيدرالية حزب جبهة التحرير الوطني. (1) وسنتطلع معا الآن على مسار الحركة النقابية الجزائرية إبان الفترة السياسية 1965 – 1978 .

1- Weiss (F) OP.CIT.P 270.

شهران بعد إنتهاء أشغال المؤتمر الثاني في نهاية مارس 1965، وبعد الإنفراج والأمل الذي جاء به المؤتمر الثاني، دخل الإتحاد العام مرة أخرى في جو من الحذر وعدم اليقين إذ أن الإنقلاب الذي قام به هواري بومدين جاء في الوقت الذي ظهر فيه الرئيس أبن بلة بإدارة في تصحيح كل الأخطاء التي قام بها في مؤتمر 1963 [(1)].

وفي جلسة الهيئة التنفيذية للإتحاد العام للعمال الجزائرين، الكل إعترف وأعطي أو جدد ثقته الكاملة في شخصية أحمد بن بلة وبعد أيام قليلة التي عاشها الإتحاد العام، وإنتظارا لتعيين مهامه في النظام الجديد و التي حسب "جون لوك" و "فاتان" تتمثل في نظرته التوسطية التي تعبر عن عدم رضاه من جهة وتؤكد على إستعدادها لمواصلة مسيرتها نحوالإشتراكية [(2)].

ومن أهم هذه الإلتزامات التي قام بها الإتحاد العام ع ج الوفاء بما جاء في الميثاق الجزائري و الدفاع عن التسيير الذاتي و مكاسب الثورة. ، الجدير بالذكر هنا هو أن الإتحاد العام لم يستطيع فرض و جهة نظره بحيث صدر مقال منه صرح بأنه ليس مستقلا وسوف يبقى تابعا طالما بقيت الوضعية غير واضحة [(3)].

وقد صدر مقال آخر في الثورة الإفريقية يتحدث فيها عن إنظمام الإتحاد للحزب و بهذا دخل الإتحاد ع ع ج صفوف دولة حزب جبهة التحرير الوطني، وأصبح الإتحاد العام ع ج منظمة جماهيرية لحزب جبهة التحرير الوطني و بالتالي صار دورها المشاركة في تطوير الحياة الإقتصادية بعد أن تخلت عن دورها الكلاسيكي المتمثل في الدفاع عن حقوق العمال.

وفي خطاب للرئيس هواري بومدين في 20 جويلية 1965 إذ قال " يجب على النقابات الموجودة في الإتحاد ع ع ج أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة و الفعلية في الحياة الإقتصادية للبلاد ، و على العمال أن يعبروا و بكل حرية عن آرائهم داخل النقابات ... وتكريس مهامهم في التسيير و بناء الإشتراكية و العمال هم قاعدة لها " [(4)]. وإتسمت هذه الفترة بالتبعية المباشرة للنقابة لحزب جبهة التحرير الوطني.

---

[1] - Weiss (F) OP.CIT.P 281

[2] - UCA (J) et calvatin (J): Algérie Politique et institution presses de la fonction nationales des sciences politiques, paris 1975, p163

[3] - MANCER (Med AMOK) OP CIT P6

[4] - WEISS (F) OP.CIT.P 288

-علا قة الإ تحاد العام بالحزب :

لقد ظهر رد عنيف من طرف الإتحاد ع ع ج في الميدان ذلك بمعارضته لمختلف المشاريع التي بإمكانها أن تثير تغيير الإتجاه الإشتراكي، فوقف ضد الإستثمارات للشركات الأجنبية سنة 1966 والتي كان يرى فيها بداية لتشكيل فئات برجوازية، كما وقف الإتحاد ع ع ج ضد عملية إعادة توزيع أراضي قطاع التسيير الذاتي للملاك الكبار [(1)].

إن الصراع الداخلي الذي كان يحتدم بين الإتحاد ع ع ج و الحكومة ذهب إلى حد إعلان الإضرابات ، بعد أن لاحظ الإتحاد التوجيهات الجديدة التي بدأت تتجه نحو إنشاء القطاع الخاص.

ورغم سيطرة الحزب على الجريدة الرسمية للإتحاد " الثورة والعمل" إلا أنها تمكنت من القيام بعدة تحقيقات في الميدان، كشفت من خلالها سلبيات نظام التسيير الذاتي، مما جعل الحزب يقوم بسحب الأعداد التي تعارض مصالحه.

ولقد قرر المجلس الوطني للثورة على الحرص على تطوير و تدعيم المنظمات الجماهيرية... ولتحقيق إدماج نشاطاتها في النشاط العام للحزب و تدعيم الوقاية على كل المستويات [(2)]

و بمناسبة أول ماي لوحظ تقارب بين الرئيس "هواري بومدين " ومسؤول الإتحاد ع ع د السيد "أمزيان" حيث جرى حوار بينهما حول الوحدة الثورية والتسيير الذاتي .و إثر الإجتماع الذي ضم الإطارات.النقابية لمنطقة الجزائر خرج المجتمعون بتوصيات و بجملة من المطالب وجهت إلى الأمانة الوطنية و إلى الهيئة التنفيذية تمثلت أساسا في الإعلان بوضوح عن إتجاهات النقابة، وطالبوا بإعادة جريدة " الثورة و العمل " إلى الساحة الإعلامية [(3)].

---

[1] - WEISS (F) OP.CIT.P 288
[2] - WEISS (F): ibid , P 289
[3] - WEISS (F): ibid , P 292

إعادة تنظيم النقابة :

إن إرادة ضم الإتحاد ع ع ج الى الحزب ليست فكرة جديدة نظرا لموقفها المتردد وغير المنحاز إتجاه إنقلاب 19 جوان 1965، هذا بالإضافة إلى الإنتقادات التي كان يصدرها الإتحاد ع ع ج ضد إنحرافات حزب جبهة التحرير الوطني، كل هذا جعل الحزب يبذل كل مجهوداته للوصول إلى ضم الإتحاد العام لصفوفه [1].

ولقد أدرك حزب جبهة التحرير الوطني الخطر الذي كان يهدده من إجراء الضعف الذي بدأ ينشب في صفوفه نتيجة نقص على مستوى الهيكلة و لذلك لجأ إلى تحضير مؤتمر ثالث و شرع في تحضير إ نعقاد جلسة تحضيرية للإطارات النقابية، وبين خلالها الأسباب التي جعلت هذا المؤتمر يتأخر عن وقته المحدد.

ونظرا للجو الغير ديمقراطي الذي كان يسود الجلسة التحضيرية أخذ أعضاء اللجنة التنفيذية ينسحبون منها . مما سمح للحزب من تمديد مخططاته السياسية.

وقد تم تعيين لجنة مكلفة بتحضير أشغال المؤتمر تحت قيادة الحزب، و تهتم بالحفاظ على الوحدة العمالية في إطار وحدة الحزب، وكذا فرض على كل المناضلين إحترام كلي للمبادئ والإتجاهات الإشتراكية.

العامل الثاني الذي ساهم في إضعاف النقابة هو ظهور ما يسمى بالمشروع التحليلي لتطوير النقابة وقد تم نشره من طرف الإتحاد ع ع ج، و يحتوى هذا المشروع على مجموعة من النشاطات السلبية للإتحاد منذ 1962 م ، في شكل إنتقادات [2].

في حين يرى سعيد شيخي أن هذا المشروع التحليلي لتطوير النقابة ماهو إلا جدول محضر للإتحاد العام للعمال الجزائريين منذ 1962 م [3] وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال و دولة الحزب ، و قد أكد قايد أحمد في خطابه بتاريخ 30 أكتوبر 1968 و الذي ألقاه بمناسبة إحدى الإجتماعات " يجب على الإطارات النقابية الإلتزام و الخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية للحزب و ليكن واضحا كذلك بأن كل من الوحدة النقابيـة و الحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا " [4] وكل ماميز العمل النقابي في هذه الفترةأنه إتسم بالتسيس و التحزب وإبتعد كليا عن إنشغالات الطبقة العاملة ، ولكن مع بداية سنوات الثمنينات تغيرت مجرى الأمور نتيجة لعوامل داخلية وخاريجية أثرت على النسيج الصناعي الجزائري.

---

[1] -LUCA (J) et Claud vatin (J) : OP, CIT P 163
[2] - Ibid P 174
[3] – CHIKHI (S): Question ouvrier et rapports sociaux en Algerie, thése Doctorat d'Etat, Paris 1986 ,P 207
[4] - ANNUAIRE DE L'AFRIQUE DU NORD : CNRS 1982, P188

الشيء الذي يلفت الإنتباه في هذه الفترة هو قيان حزب جبهة التحرير الوطني بتغيير مكانه على المستوى السياسي و ذلك قصد وضع حد للإختلافات السياسية التي بدأت تظهر بين مناضليه فبدأت إعادة هيكلة الحزب ودفع شعار لعقد مؤتمر طارئ للحزب وبالتالي إنعقد المؤتمر عام 1980، وقد أقر القانون الجديد للحزب بضرورة الانتماء العضوي إلى حزب جبهة التحرير الوطني لكل المسؤولين الموجودين على قمة المنظمـات الجماهيريـة و لقد تواصلت المجهودات بصفة مستمرة لجعل هذا القانون ذو فعالية كبيرة وإتمام تطبيقه بصورة فورية، وعن طريقه قام حزب جبهة التحرير الوطني بمنع كل المعارضات التي تقف دون تطبيق هذا القانون.

فقام الحزب بإخماد كل النضالات العمالية، وهذا عن طريق قمع كل المحاولات تدعو إلى إحداث إضطربات داخل المؤسسات الإنتاجية ، بحيث أن كل النقابيين غير المرغوب فيهم تم إستبدالهم إثر عملية تطهير واسعة النطاق داخل هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

وقد لوحظ تدخل كبير من طرف الحزب أثناء عملية الإنتخابات و الأكثر من هذا قام بفرض قوائم إنتخابية على العمال، هذه المراقبة ظهرت في بعض المناطق حيث سجل إثنا عشر فيدراليا تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية لجبهة التحرير الوطني كما أكد على ضرورة التطبيق الفوري * للمادة 120 [1].

- ظهور طبقة عمالية:

لقد تضاعف العدد الإجمالي لسكان الجزائر منذ الإستقلال نتيجة تحسن الأوضاع الإجتماعية من جراء تزايد الدخل الوطني مما إنعكس على المجتمع الجزائري، و أدى إلى إنفجار سكاني كبير ، جعل الدولة الجزائرية تفكر في تلبية الإجتياجات المتزايدة للمواطنين، فقامت مراكز شغل عديدة لإمتصاص فئات إجتماعية واسعة من المجتمع الجزائري، وإعتمدت في ذلك على بناء المصانع الكبرى تستجيب للحجم الكبير من اليد العاملة كل هذا شكل طبقة عمالية قوية أصبحت تمثل ضغط على الدولة فحاولت الدولة إحتواء هذه الطبقة عن طريق تطبيق المادة 120 من قانون حزب جبهة التحرير الوطني [2]

---

1 - Mouvement Ouvrier au Maghreb : CAESM paris, 1985, p 189

2 - Ibid : P 189

_* المادة 120 : تلزم على كل مسؤول في المنظمات الجماهرية او المتقلد لمنصب سياسي أ و مسؤول في إحدى المؤسسات العليا للدولة أن يكون عضوا في حزب جبهة التحرير الوطني.

يمكن حصر من بين الأسباب المباشرة التي أدت إلى تطبيق المادة 120 من قانون حزب جبهة التحرير الوطني فيما يلي :

النزوح الريفي :

لقد شهدت الجزائر بعد الإستقلال نزوحا ريفيا كبيرا بإتجاه المدن الكبرى التي تتوفر فيها أساليب الحياة العصرية وكمثال فقط فإن عدد القاطنين في المجتمعات الحضرية عام 1962 كان يقدر بحوالي 300 ألف و إرتفع سنة 1979 بنسبة تفوق 20 % هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلق توترات و مشاكل جديدة كالسكن، والنقل والتعليم التي أصبحت تمثل ضرورة إجتماعية يجب على الدولة تحقيقها[36].

- أثار تطبيق المادة 120 :

لقد كان لتطبيق هذا القانون أثار بليغة على الحركة النقابية منها :

- ضياع مصداقية الاتحاد العام للعمال الجزائريين وخاصة أمانته الوطنية.
- المساس بالحريات الفردية، بحيث تم طرد ممثلين نقابيين، وتحولات إدارية عديدة تكررت خاصة في مركب سوناكوم في إضراب سبتمبر 1982، وكذا عمال ميناء الجزائر في مارس وأفريل 1983.
- فقدان الثقة في النقابة وممثلين النقابيين لم تعد لهم القدرة على التفاوض لحل النزاعات العمالية.

وبعد تطبيق المادة 120 من قانون الحزب بدأت الجزائر تعرف عدة تغيرات سياسية وإقتصادية، فظهرت إتجاهات تدعوا إلى الاقتصاد الليبرالي، وإتخذت عدة مقاييس لذلك، إبتداءا من إيقاف عملية التأمينات، وكذا صدور قوانين تشجع الإستثمار الخاص، الذي جاء ليصحح قانون الإستثمار المطبق منذ سنة 1966 م .

من جهة ثانية دخلت الجزائر في أزمة إقتصادية ناتجة عن إنخفاض داخل المحروقات مما إنعكس سلبا على الإقتصاد الوطني وخاصة المؤسسات الإنتاجية التي بدأت تضعف من جراء الإفلاس المالي الذي أصابها وصارت هذه المـؤسسات مهددة بالغلـق و الإندثار.

وبعد تفاقم الوضع على المستوى السياسي، عرفت الجزائر إنفجارا شعبيا كبير في 05 أكتوبر 1988 أدى إلى إحداث تغيرات سياسية و إقتصادية ، و لجأت الدولة إلى إقرار

---

[36] MANCER (Med AMOK) OP CIT P 25



التعددية السياسية والنقابية كحل للمشاكل التي أصبحت تعيشها البلاد ومن هذا المغزى نشأت وتطور ت الحركة النقابية المستقلة في الجزائر.

- تاريخ الحركة النقابية المستقلة :

ظهرت النقابات بظهور المهن وأنها قد ولدت في نظام سياسي ما، فإن عليها أن لا تزول بزواله، و إن كان يبدو أن النقابات ظلت مجهولة في اليونان على الأقل فذلك لأن المهن كانت محتقرة هناك أما في روما فإنها تعود على الأقل إلى عهد الجمهورية في أزمنتها الأولى و هذه النقابات تعبر عن بداية التنظيم المهني ذلك التنظيم البدائي الذي لا شكل له ولا قوام ذلك لأن النقابة أولا إنما هي جمعية خاصة وليس لها أية سلطة مشروعة وبالتالي فهي مجردة عن كل سلطة تنظيمية وعدد هذه النقابات غير محدود نظريا حتى في داخل الفئة الصناعية نفسها و لما كانت كل واحدة مستقلة عن الأحزاب فإنها لم تتحدد وتتآلق ولا تملك شيئا يعبر عن وحدة المهنة في مجموعها [1] و يرجع ظهور هذه النقابية المستقلة إلى بوادر ظهور الحركة النقابية و تأسيس الجمعيات المهنية هذا الحدث الذي بادرت به بريطانيا سنة 1825 فهذه الجمعيات المهنية التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخرطيها و تمثيلهم كذلك لدى سلطة المؤسسة والنقابة البريطانية تتسم بالوحدة والإتحاد بمعنى أوضح تتألف هذه النقابة من إندماج يقوم بـين النـقابات عمال مختلفـين وتكون ذات قيادة واحدة و ممثلين وحدويين ونظام داخلي واحد ثم إنتشرت الظاهرة النقابية من بريطانيا إلى باقي الدول الأوروبية نختص بذكر دولة واحدة من بين هذه الدول ألا وهي فرنسا هذه الأخيرة التي إعترفت بالحق النقابي وممارسة العمل النقابي كوسيلة وأداة لحماية و الدفاع عن الحقوق العمالية و كان ذلك في 21 مارس 1884 قانون فالداك روسو،عرفت فرنسا منذ هذه الفترة تعددية نقابية و من بين النقابات الفرنسية التي برزت في عالم الشغل نذكر منها الكونفدرالية العامة للعمل ، الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال ، قوى العمل الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال المسيحيين.إلى غير ذلك من نقابات فرنسية نشأت بمقتضى قانون 1884 ، في هذه الفترة كانت الجزائر مستعمرة من مستعـمرات فرنسـا و يعود ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر إلى فترات التواجد الفرنسي بالجزائر من المعلوم أنه في سنة 1880 ظهر أول تجمع عمالي داخلي وهو إتحاد عمال الجزائر العاصمة.

حيث قاموا بإنشاء غرفة نقابية وبنفس المبادرة ، قاموا بها العمال بقسنطينة بتأسيس غرفة نقابية، ثم جاء بعد ذلك ظهور عدة غرف نقابيـة في الجـزائر العاصمة وقسنطيـنة و وهران .[*]

---

[1]- أميل دور كايم تقسيم العمل الإجتماعي، ترجمة حافظ الجمالي اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع بيروت 1982 ص 16.

[*] Woldek Rousseau (pierre) homme politique français (1846-1904) président du conseil (1989 - 1902).

إن تطبيق قانون 21 مارس من سنة 1884 في الجزائر المتعلق بالحق في ممارسة العمل النقابي جاء لإثبات واقع موجود. وبعد صدور هذا القانون ، ظهرت عدت نقابات من مختلف القطاعات والفروع المهنية والتخصصات، وحسب إحصائيات (نشرة مصالح العمل) التي كانت تصدرها الحكومة العامة أن ذاك بلغ عدد النقابات الى 241 نقابة و ذلك سنة 1911 وهذه النقابات كانت تابعة للنقابة الفرنسية ، وإبتداء من سنوات (1920 - 1930) توسعت الحركة العمالية الجزائرية و حصل شبه إنقلاب إجتماعي و في المهجر تكونت القوى العمالية الجزائرية وأصبحت قوة إجتماعية وإقتصادية ذات قاعدة وممارسة نقابية معتبرة في إطار إندماجها في الكونفدرالية العامة للعمل بما أنها تعتبر مدرسة لتكوين الإطارات النقابية للتنظيم و المبادرة ، ووجود الجزائريين في مواقع وقطاعات صناعية جد هامة في فرنسا جعلهم قوة تفاوضية في سنة 1926 ظهر حزب نجم شمال إفريقيا الذي تحول في سنة 1937 إلى حزب الشعب الذي طالب بالإستقلال الوطني ، غير أن الحزب الشيوعي أنذاك طالب بالإندماج و المطالبة على أن تكون إقتصادية و إجتماعية لأن الجزائر حسب رأي هؤلاء أنها أمة غير موحدة و في سنة 1939 تحول حزب الشعب الجزائري إلى حزب حركة إنتصار الحريات الديمقراطية وهذا ما يزيدنا تفسيرا وهو بأن الحركة النقابية الجزائرية ذات إمتداد فعلي في كيان الحركة الوطنية ، في هذه الفترة كانت النقابات الجزائرية مستحوذة وتحت قيادة و تنظيم الكونفدرالية العامة للعمل و بعد الحرب العالمية الثانية و مع بداية سنة 1947 بدا الحزب في التفكير في إنشاء نقابة مستقلة حيث بدأ يكسب قاعدة عمالية قوية، ولكن الظروف لم تسمح في هذه الفترة بتأسيس وإنشاء نقابة وطنية، وذلك بعد حصول أزمة داخل الحزب، وإنشق إلى ثلاثة أقسام مصالين وثوريين ومركزيين إلا أن الثوريين قاموا بإنشاء لجنة ثورية للوحدة والعمل ثم بعدها قاموا بإنشاء حزب جبهة التحرير الوطني الذي أعلن عن إندلاع ثورة فاتح نوفمبر في سنة. 1954،فالحركة النقابية المستقلة الجزائرية يعود ظهورها إلى جوان 1954 حيث تم تأسيس الإتحاد العام للنقابات الجزائرية والتي كان لخضر قايدي أمينها العام، كان ذلك شهور قليلة قبل إندلاع ثورة نوفمبر عرفت هذه النقابة إنخراط حوالي 60.000 منخرط الا أن الحاكم العام في الجزائر أنذاك روبرت لاكوست منع صدور العامل الجزائري (المجلة التي كانت يصدرها الإتحاد العام للنقابات الجزائرية) كان ذلك في جويلية 1956 ثم تلها حل النقابة السالفة الذكر في نوفمبر 1956، ومن جهة أخرى ظهرت نقابة أخرى ذات إتجاه مصالي وهي نقابات العمال الجزائريين، ولكن بعد تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 نوفمبر 1956، الذي ترأسه عيسات إدير.[1]

إرتفع عدد المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين ومن هنا وجد ت صعوبة أمام النقابة ذات الإتجاه المصالي و التي كانت تحاول تقسيم الحركة النقابية الجزائرية

---

[1] – المرحوم الشهيد عيسات إدير إطار نقابي والأمين العام الأول للإتحاد العام للعمال الجزائريين (1919-1959) .

، و لكن رغم هذه المصاعب إستطاع الإتحاد ع ع ج ضم عدد كبير من المنخرطين الذي بلغ عددهم 110.000 في نهاية سنة 1956 ثم أصبح الإتحاد العام للعمال الجزائريين نقابة وطنية أحادية، كما أصبح بمثابة الممثل الوحيد للشريحة العمالية، و إبتداءا من سنة 1956 لم يكن للنقابة عمل و ممارسة نقابية فقط بل قامت بعمل ديبلوماسي نظرا للوضع السائد أنذاك في الجزائر حيث كان هناك تسيس مبالغ فيه حتى على مستوى العقيدة النقابية الجزائرية. فقد تغلب عليها الطابع السياسي والطرح السياسي. فالنقابة الجزائرية مدت الدولة الجزائرية بإطار للحركة الوطنية التي ساهمت في الإستقلال الوطني .

وبعد الإستقلال إستمر إ ع ع ج* في قيادة الحركة النقابية في الجزائر، ولكن إشراف الحزب لم يرضى به بعض النقابيين في السنوات الأولى للإستقلال حيث طالبوا بإعادة النظر في العلاقة بين إع ع ج والإتجاه المطلبي. فقد كانوا يطالبون بنقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية و إدارية. قد كانت السلطة في تلك الفترة تنظر إلى مواقف العمال المطلبية بتحفظ، إشتد التوتر خلال المؤتمر الأول لإتحاد العمال الجزائريين في جانفي 1963 خاصة فيما يخص قضية القيـادة و الـتنظيـم وهل سيكون إ ع ع ج نقابة مستقلة، أم يكون تحت وصاية وإشراف حزب جبهة التحرير الوطني. هذا التساؤل الذي أجيب عنه خلال إنعقاد المؤتمر الثالث بين 5 – 11 ماي من سنة 1969 و الذي كان إنطلاقة جديدة للحركة النقابية. هذا المؤتمر الذي جاء للتأكيد على الإرتباط العضوي بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني، حيث أن منذ هذا التاريخ اصبح الحزب هو المشرف والوصي الوحيد على النقابة الوطنية التي إتخذت منعرجا آخر و أصبحت بمثابة نقابة تسيرية، تخلت تماما عن دورها المطلبي، هكذا إنتهى الصراع الذي دام سبعة سنوات بإنتصار الإتجاه التسيري للحركة النقابية على الإتجاه المطلبي، و إذا كانت الرؤية قد تحددت خلال المؤتمر الثالث فقد تبلورت بشكل واضح بعد صدور قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971 الذي كرست الإتجاه التسييرى للحركة النقابية التي تتلقى التوصية من مصدر واحد وهو الحزب الذي يعتبر وصيا على اتحاد ع ع ج أما بالنسبة للهيئات القاعدية للنقابة، فأنها تتلقى التوصية من مصدرين هما الهيئات العليا للنقابة والحزب. من هنا نستطيع أن نقول أن الحركة النقابية المستقلة الجزائرية التي يعرفها عالم الشغل ليست وليدة اليوم بل ترجع بوادر ظهورها إلى ما قبل الإستقلال حيث كانت تعتبر ولفترة طويلة جهاز من أجهزة الحزب و السلطة و لكن إعادة ظهور هذه الحركة النقابية المستقلة في السنوات الأخيرة ليست من باب الصدف بل هناك ظروف سياسية و إقتصادية و إجتماعية كانت حافزا لبلورة هذه الحركة النقابية المستقلة.

ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بعد سنة 1989:

ظروف وعوامل ظهورها :

التغييرات الجذرية في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائرى في السنوات الأخيرة هذه، كانت نتيجة ظروف جد صعبة عرفتها شتى المجلات هذه الظروف أيضا هي التي كانت لب هذا التغيير وعلى إثره أخذت الحركة النقابية الجزائرية منعرجا آخرالمتمثلة في نشأة وظهور حركة نقابية مستقلة هذه الأخيرة ليست وليدة الصدفة بل هي وليدة ظروف معينة كانت بمثابة الحافز في الإعتراف السلطوي بممارسة الحق النقابي في الدستور 23 فبراير من سنة 1989 ومن بين هذه الظروف مايلي:

- الظروف السياسية :

بعد الهزة التى عرفها المجتمع الجزائري في أكتوبر من سنة 1988 والتي لازمتها تغيرات في السياسة الجزائرية الخارجية منها والداخلية حيث تم ولأول مرة في سنة 1989 في دستور 23 فبراير الإعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط و تسيير شؤون المجتمع سياسيا وإقتصاديا إجتماعيا وثقافيا. فمنذ هذا التاريخ تغيرت مجرى الأحداث السياسية بعد زوال حزب جبهة التحرير الوطني ممارسة النشاط السياسي لمفرده ، أصبح المجال السياسي محور عدة ممارسات سياسية مختلفة الأطر و الإيديولوجيات و الأفكار . و لازم هذا التغيير في الوجهة السياسية تغيرا آخر في عالم الشغل فبعدما تولى الإتحاد العام قيادة الحركة العمالية أكثر من سنة إعترف جهاز السلطة لأول مرة و في نفس الدستور.

في المادة الثالثة و الخمسون منه الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا ما نص عليه القانون 14 من تاريخ 2 جوان 1990 والذي يتضمن الكيفية والأحكام والقوانين لممارسة العمل النقابي. هذه التغيرات السياسية ليست الوحيدة الذي إستوجب هذه الحركة النقابية الجديدة و لكن هناك ظروف أخرى لا تقل أهمية ألا و هي الظروف الإقتصادية.

الظروف الإقتصادية : كان لها دور في تغيير مجرى الأحداث في سنوات الثمانينات، فيها عرف العالم الإقتصادي تراجع و تقهقر في سعر البترول، كان ذلك بالتحديد في سنة 1986 . فمنذ تلك الفترة عرف الإقتصاد الوطني مشاكل عدة خاصة و أن الجزائر تعتمد أساسا على الريع البترولي في مجال الإستثمارات و في سير و إستمرارية الحركة الصناعية. في هذه الفترة كذلك عرف المجال الصناعي عدة تشريعات و إصلاحات جديدة نذكر من بينها :

إعادة هيكلة المؤسسات ثم صاحبها تغييرا أخر والذي تجلى في إستقلالية المؤسسات، فمنذ هذه الفترة عرفت المؤسسات الصناعية عدة مشاكل من بينها (العجز المالي، سوء التسيير، اللامبالات....) وذلك خاصة مع تفاقم المديونية الخارجية والعجز إلتزامات وشروط أحدثت تغيرا عميقا في عالم الشغل وبالتالي وعلى ضوء هذا إنتقلت الحركة النقابية الجزائرية من نقابة تأطيرية تحت وصية الحزب الواحد إلى حركة نقابية حرة مستقلة عن أرباب العمل وعن السلطة. والظروف الإقتصادية أثرت على الواقع الإجتماعي في إنتشار أزمة البطالة، تعددت الآفات الإجتماعية. زيادة على ذلك أجور منخفضة غير موازية لسعر البضائع في السوق...

كذلك في إطار العمل النقابي التسيرى البعيد كل البعد عن الدور المطلبيي من حيث تمثيل العمال وحماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحقيق مطالبهم بل كان بمثابة جهاز لمراقبة العمال يعمل تحت وصية الحزب والسلطة هذه الظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية، فرضت على عالم الشغل تغيرات جذرية، كالانتقال من أحادية نقابية في ظل الإتحاد العام للعمال الجزائريين الى تعددية نقابية مهنية وقطاعية فرعية مستقلة تماما عن كل وصية سياسية وإدارية.

الحركة النقابية المستقلة وليدة دراسات بعض التجارب النقابية للدول الغربية :

الحركة النقابية المستقلة في الجزائر كانت كذلك وليدة دراسات بعض تجارب البلدان في مجال ممارسة العمل النقابي المستقل، من بين هذه الدول نجد البرتغال الذي تنص أحكام دستوره الذي شرع في 2 أفريل 1976 فيما يخص ممارسة العمل النقابي على حرية إنشاء جمعيات نقابية على كل المستويات وحرية تنظيمها وإقامة أنظمتها الداخلية و كذلك مبدأ إستقلالها عن كل الإتجاهات من أرباب العمل، والعقائد الدينية والأحزاب والجمعيات السياسية الأخرى.

فرنسا : يبقى التشريع الساري المفعول هو حرية إنشاء جمعيات نقابية وتنظيمها وحرية الإنضمام إلى النقابة التي يختارها كل عامل، والحق للنقابة في الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية لأعضائها ومنخرطيها زيادة على إستقلالية هذه الجمعيات النقابية.

اليونان : من خلال قانون 1 جويلية 1982 والذي يتضمن ديمقراطية الحركة النقابية وحماية الحريات النقابية للعمال في إطار إنشاء و تنظيم وإدارة منظماتهم النقابية التي تهدف للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعمال، وتتميز هذه النقابات بالاستقلالية التامة عن أرباب العمل وعن الأحزاب السياسية وعن السلطة.

الأرجنتين : طبقا للقانون 15 نوفمبر 1975 الذي ينص على حرية إنشاء جمعيات مهنية من طرف العمال والحق في ممارسة العمل النقابي بكل حرية والعمل على الدفاع عن الحقوق المعنوية والمادية للعمال زيادة على ذلك إستقلالية هذه المنظمات النقابية عن الأحزاب وعن الجمعيات السياسية.

إسبانيا : طبقا للقانون رقم 11 المؤرخ في 02 أوت 1985 الذي ينص على مبدأ الحرية النقابية لكل العمال والحق في تكوين نقابات وإنضمام العمال إلى النقابة التي يختارونها وإنتخاب ممثليهم بصفة حرة، وإستقلالية نقاباتهم عن الأجهزة السياسية والإدارية. وتمارس هذه المنظمات النقابية في الدول التي سبق ذكرها، عملها النقابي في إطار القوانين والأحكام الشرعية والإلتزامات المنصوص عليها طبقا للقوانين المعمول بها في كل دولة.

إذن في ظل الظروف السياسية الإقتصادية و الإجتماعية التي سبق ذكرها في ظل هذه الأحداث وإستنادا إلى هذه التجارب وبعد دراستها ومناقشتها بين شتى أطراف الجهاز السلطوي تم الإعتراف بممارسة الحق النقابي لأول مرة بعد الإستقلال بعد صدور ذلك في تشريع دستور 23 فبراير 1989 تم تجسيدها الفعلي في سنة 1990 في إصدار الأحكام الشرعية و القوانين و الإلتزامات لممارسة العمل النقابي.

شروط ممارسة الحق النقابي:

قانون رقم 14 - 90 المتعلق بالشروط و قوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية ل 02 جوان 1990 تجدونه في آخر الرسالة "قسم الملاحق.

- تطور عدد النقابات بين سنة1990 منذ شهر أوت الى غاية جانفي 2000 :

بعد الإعتراف بالحق النقابي في دستور 23 فبراير من سنة 1989 في المادة 53 منه، وبعد إصدار قوانين وأحكام تشريعية متعلقة بالإلتزامات لممارسة هذا الحق النقابي في 2 جوان 1990. عندها كانت بداية الحركة النقابية المستقلة ، حيث تم إنشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات نشاطات مختلفة وهي نقابات تضم كافة العمال والمستخدمين في القطاع العام والخاص، ويتم تأسيس هذه النقابات بعد إيداع ملف طلب التأسيس لدى وزارة العمل والشؤون الإجتماعي لدى قسم الدراسات القانونية عندها يمنح وصل تسجيل المنظمة النقابية وبعد (30) ثلاثون يوما من إيداع هذا الطلب تمنح بعد ذلك رخصة ممارسة العمل

النقابي في إطار القوانين المتعلقة بذلك، وتطور عدد النقابات المهنية المستقلة بين سنة 1990 إلى شهر جانفي 2000 وكما سنلاحظ في الجدول التالي :

- جدول رقم 1 :

يمثل تطور عدد النقابات المهنية المستقلة بين سنة 1990 إلى غاية شهر جانفي 2000

السنوات	عدد النقابات التي تم تأسيسها
1990	22
1991	28
1992	10
1993	09
1994 ... جانفي 2000	04
المجموع	73

إذ يبلغ عدد النقابات المهنية المستقلة الى غاية هذه الفترة 73 نقابة موزعة في القطاع العام و الخاص كما تشكلت كذلك كونفيدرالية العامة للمتعاملين الإقتصاديين، والكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل، و تأسست ايضا إتحادات نقابية مثال: الإتحاد الوطني للمقاولين العموميين، وبالنسبة للنقابات العمالية المستقلة فتشمل القطاعات التالية :

- الإدارة العمومية
- قطاع الصناعات التقليدية
- قطاع الأشغال العمومية و البناء
- قطاع الصحة و الشؤون الإجتماعية
- الأعلام و الإتصال و الثقافة
- قطاع التربية
- النقل[1].

كمثلا :

*النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية.

*المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي .

*النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين.

*النقابة الوطنية لعمال المراقبة الجوية.

1- وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية ، قسم الدراسات القانونية

*النقابة الوطنية لتقني الصيانة الجوية.
*النقابة الوطنية للطاقم الطيران الجوي.
*النقابة الوطنية لطياري الخطوط الجوية الجزائرية.
*النقابة الوطنية لعمال المراقبة الجوية.
*النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية.
*النقابة الوطنية المستقلة للصيادلة.
*الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين................

" و لقد تم حل بعض النقابات المهنية المستقلة حيث وصل عددها إلى غاية هذه الفترة عشرة (10) نقابات . و ذلك يرجع أساسا لتجاوزها لإحدى القوانين المنصوص عليها طبقا للقانون المتعلق بممارسة العمل النقابي المطلبي .

بداية وقبل التعرض إلى خبايا القطاع العام ومختلف المستجدات التي طرءت علية سنتناول مختلف الهياكل الأفقية والعمودية للإتحادالعام للعمال الجزائريين علما أن إطاراته النقابية على مستوى القمة والقاعدة (نقابة المؤسسة) تعتبر إحدى العينات التي ستجري عليها دراستنا والمتعلقة بواقع المطلبية النقابية في علم الشغل المعاصر.



الباب الثاني
نشأة و مراحل تكوين القطاع العام

الفصل الأول
نشأة القطاع العام

المبحث الأول
نشأة و تكوين القطاع

<u>تمهيد</u> : لا يختلف إثنين على أن هناك علاقة وطيدة بين محتوى كراس المطلبية النقابية في ظل الممارسة النقابية المعاصرة و مختلف التغييرات التي مست القطاع العام منذ الإستقلال ، فالسياسة الإقتصادية المنتهجة قد تعتبر عاملا رائزا والذي أدى إلى التدهور الوضع الإقتصادي و المالي و المهني ، الذي تعيشه المؤسسة الصناعية اليوم وللتقرب أكثر فأكثر سنتطلع معا إلى خبايا القطاع العام و أهم مميزات عشرياته الأخيرة .

<u>I - نشأة القطاع العام و تطوره في الجزائر</u> :

إن الجزائر شأنها شأن البلدان النامية عندما نالت إستقلالها السياسي و الإقتصادي قد ورثت هياكل إقتصادية ذات تراكيب معينة جرى تحريرها لخدمة مصالح القوى الإستعمارية و مرتكزة على إندماج إقتصاد المستعمرات في النظام الإقتصادي الدولي.

<u>1- نشأة القطاع العام :</u>

نشأة القطاع العام الجزائري بعد الإستقلال 1962 و هذا إعتماد على :

1- إرادة سياسية منبثقة من برنامج الذي صادقت عليه جبهة التحرير الوطني عام 1962 وكان يهدف إلى إنشاء جمهورية ديمقراطية تتميز بتدخل إستراتيجي للسلطات السياسية يهدف عبر هيكلة إقتصاد خاضعة للدولة إلى تحقيق التنمية المادية والعدالة الإجتماعية.

2- هجرة الملاك المعمرين و ترك مزارعهم و مصانعهم ومتاجرهم الأمر الذي سمح بتسييرها من طرف عمالها الجزائريين و تأميمها فيما بعد.

3- وجود مؤسسات عامة إقتصادية قبل الإستقلال مثل شركة الكهرباء والغاز وشركة النقل بالسكك الحديدية [1] ربما تكون قضية أملاك المعمرين من أحسن العوامل التي أدت الى طرح قواعد التسيير الإقتصادي في الجزائر، بحيث سمحت بتكوين قاعدة مادية إنطلاق منها القطاع العام.

---

[1]- أحمد هاني : <u>وثيقة مقدمة إلى مركز الدراسات للوحدة العربية</u> سنة 1996

إن القرارات الأولى للحكومة في عهد الإستقلال الهادفة إلى حل مشكلة تسيير الأملاك المتروكة من طرف المعمرين هي التي حددت القطاعين العام والخاص في الجزائر إذ قررت السلطات أنذاك تجميد أملاك المعمرين.

1- إدخال التسيير العمالي في المؤسسات التي تركها المعمرين
2- طرح قواعد سياسية للتنمية تهدف إلى بناء إشتراكي، الأمر الذي أدى إلى تخوف رأس مال الخاص و أدى به إلى الإنتظار وعدم المبادرة في النشاط.
3- تأميم الكثير من الأنشطة الخاصة الصغيرة.

2- تطور القطاع العام :

يمكن القول أنه خلال الفترة الممتدة من الإعلام عن الإستقلال إلى نهاية السبعينات كانت معظم الأنشطة الإقتصادية للدول تميل نحو التركيز على تشييد البنى التحتية وتقديم الخدمات الإجتماعية و السياسية العامل للإقتصاد، وإعادة تنظيم حركة التجارة الوطنية الخارجية، فظروف هذه الفترة هيأت الأرضية للكثير من التطورات التي غيرت موقف الدولة إتجاه الإقتصاد الوطني ينبغي التأكيد هنا على أن إعادة تنظيم الحياة الإقتصادية كانت بمثابة وسيلة سياسية وإجتماعية لتغيير مواقع القوة السياسية و توزيع الدخل.

إن الحلقة التي تحكم تشغيل القطاع العام مرتبطة بحيوية النفط و الغاز المستخرجان عن طريق شركة عمومية، وهكذا تستمد البلاد عملة صعبة تسمح بشراء التجهيزات والتكنولوجيات اللازمة لبناء قطاع صناعي عام لتحقق تراكما ماليا.

3- دور الدولة و نشأة القطاع العام

لا بد لنا في البداية من ملاحظة أن المجالات المحددة لا بد من أن تحدد الفلسفة التي تنتجها الدولة والمجتمع حول كل من دور الدولة في الحياة والتنظيم الإجتماعي، ولنتذكر أن دور الدولة كان يعتبر في البداية مقتصرا على واجبات الأمن و الدفاع والعدالة و كان هذا الوضع هو السائد إن هذا المجال قابل للتوسع تحت ضغط تزايد الحاجيات الإجتماعية وضرورية موازنة تباينات الدخل من خلال توفير خدمات منخفضة التكلفة لشرائح الأقل دخلا في المجتمع، ولكن المجال مدد ليشمل عددا من السلع التموينية الرئيسية لتوفيرها بقيمة تقل عن تكلفتها وتعويضها عن إنخفاض الأجور وقد شملت هذه السلع ، الخبز - الزيت - السكر وغيرها من السلع الواسعة الإستهلاك، و قد أدى هذا التدخل إلى تضخم في أعباء الحكومة لدعم التموين و مازال

هذا الموضوع مثار جدل ومازالت الحكومات تحاول أن تخفف هذا العبء بينما تتثبت به الشرائح الإجتماعية المستفيدة منه.

إلى جانب هذا فقد وجدت المجتمعات بالتجربة أن التنمية المرافق العامة لا يمكن أن تحقق بالسرعة الكافية ومن ثم أخذت دول عديدة تهتم بتنمية هذه المرافق ونجم عن ذلك أن قطاع المرافق العامة أصبح في كثير من أنحاء العالم قطاعا حكوميا، ثم ظهرت بعد هذه النقطة إتجاهات الى أن تقوم الحكومات ببعض المؤسسات الكبرى بسبب طبيعتها المتمثلة في إرتفاع التكلفة و قلة الربحية.

و صاحب هذا بطبيعة الحال الحاجة بالتدريج إلى تدخل حكومي للإشراف على الحياة الإقتصادية منعا لحدوث خللا فيها أو تصحيحا للخلل " وعندما أخذت الحاجات الإجتماعية شكلا حادا و زاد دور الدولة في تلبيتها إضطرت الدولة إلى إستحداث موارد جديدة لتغطية تكاليف هذه الحاجات " [1] الأمر الذي دعا القطاع إلى لعب دور أكبر في الإستثمارات ونذكر الموارد البترولية مثلا.

ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية نظريات لتنمية الإقتصادية وأكدت على تدخل الدولة في قيادة عمليات التنمية وتلازم هذا المسعى الأفكار الماركسية التي نادت بضرورة هيمنة الدولة على جميع الحياة الإقتصادية لتحل في مرة واحدة كل القضايا الإستثمارية والتنموية والتنظيمية والإجتماعية في وقت واحد، أي كانت الظروف إلى قيام القطاعات العامة والى تمديدها و زحفها وسيطرتها لزمن ما فأن عملية الإنشاء الأولى كانت تعتبر تنموية متمثلة في التأميم .

4- النفط و تطور دور الدولة

إن إحدى التطورات الأكثر أهمية في الجزائر و التي أدت الى ظهور و نشأة القطاع العام بصورة كبيرة و ارتفاع شأن إقتصاد النفط الذي جاء مع فترة زوال الإستعمار و بدأت المساعي لتحقيق تنمية وطنية مستقلة وتم على أساسه إختيار قطاع المحروقات كأساس أو قاعدة للقيام بصناعة مصنعة بحيث تشكل المحروقات مورد وطني رئيسي لتمويل التنمية وميزان المدفوعات وهذا لتحمل الدولة لبعض النفقات العمومية خاصة التجهيزات وخلق بعض مناصب الشغل وهذا لتحسين الوضعية السوسيو- إقتصادية لمخلف فئات المجتمع[1] .

---

[1]- مركز دراسات الوحدة العربية. المستقبل العربي العدد 1990/137 ص 102

ومن هنا فأن القطاع العام قد إكتسب مجالا جديدا قوة مع إستمرار تزايد الموارد المالية لدى الدولة في حين صارت الدولة هي المحدد الأكبر للنشاط الإقتصادي و المحدد لهيكل الإقتصاد الوطني. جاء التوسع الهائل في قطاع النفط في أواخر الستينات و مطلع السبعينات بشكل أكبر مساهم في الزيادة الكبيرة التي تحققت في الإستثمارات و توسيع مجال القطاع العام على أن القروض الأجنبية قد ساهمت بقسم كبير في التمويل هذه الإستثمارات.
يمكن القول بصورة عامة أن تصاعد الحاد في عائدات النفط زاد من نفوذ الدولة زيادة هائلة عندما جعلت تحت تصرفها مقادير هائلة من الموارد المالية أخذ القطاع العام بتوسيع على نحو كبير على كل المستويات و تبع ذلك زيادة في الخدمات الإجتماعية التي تتولاها الدولة وهكذا نجد أنه كانت نظرة الجزائر للقطاع العام كمحور مركزي للسياسة الإقتصادية وأداة رئيسية للتغيير.

<u>5- فشل القطاع العام في الجزائر</u>

تتعرض المؤسسات العمومية في معظم الدول إلى ضغوطات سياسية كبيرة يمكن للسياسيين أن يؤثروا على أهدافها و خاصة الأهداف الإقتصادية التي إستبدلت بأهداف إجتماعية لقد إستعملت كوكالات للتشغيل مع عدد من العمال يفوق العادي.

ضحت المؤسسات العمومية بالأهداف الإقتصادية للتكفل ببعض المهمات التي تعتبر من الناحية الإجتماعية مرغوب فيها .

زيادة على الأهداف الإجتماعية التي ينبغي أن ينجزها القطاع العام كضمان الشغل والتربية والصحة والإسكان والتوازن الجهوي " على العموم فأن نسبة تلبية حاجات الإقتصاد والشعب تبقي ضعيفة سواء كانت مواد التجهيز أو مواد إستهلاكية وماله دلالة هو أن وتيرة تزايد الصادرات من المواد النصف المصنعة أكثر للإقتصاد الوطني

<u>- عوامل و أسباب ضعف القطاع العام :</u>

<u>1 -تعملاق المؤسسات الحكومية:</u>

فقد أرجع هذا الخلل في التوازن إلى تعملاق أغلبية المؤسسات العمومية وتكاثر مهامها من إنتاج إلى توزيع و بيع. و هذا من خلال تبريرات الساطة الرسمية و لكن

في الواقع قد يرجع ضعف و فشل القطاع العام إلى فشل السياسة التصنعية المتبعة و ضعف سياسة العمالية ، و هذا منذ فجر الاستقلال فلم تكن هناك رؤية عملية واضحة لتكوين القطاع العام.

2 -تدخل الدولة:

كما أن رغبة تدخل الدولة و عزمها على تحضير وتنظيم التنمية الإقتصادية و الإجتماعية من خلال التحكم في أهم مقاليد التوجيه وتسيير الإقتصاد قد حثت إلى تكليف مختلف المؤسسات العمومية إضافة إلى ذلك يشكل قيام المؤسسات العمومية للنشاطات المتعددة بغية التخفيف من النقائص التي يعاني منها محيط لم يتوفر على الوسائل دائما على الوسائل اللآزمة للتكيف مع حركية هذه المؤسسات نفسها.

وضف الى ذلك النقص الملحوظ في تحضير شروط الإنتاج وإنعدام التنسيق بين المؤسسات ، وأجبرت المؤسسات على أن تؤخذ عاتقها مسؤولية النقل والسكن والتكوين، الأمر الذي أدى إلى زيادة في تكاليف المؤسسة وتعطل عملية الإنتاج.

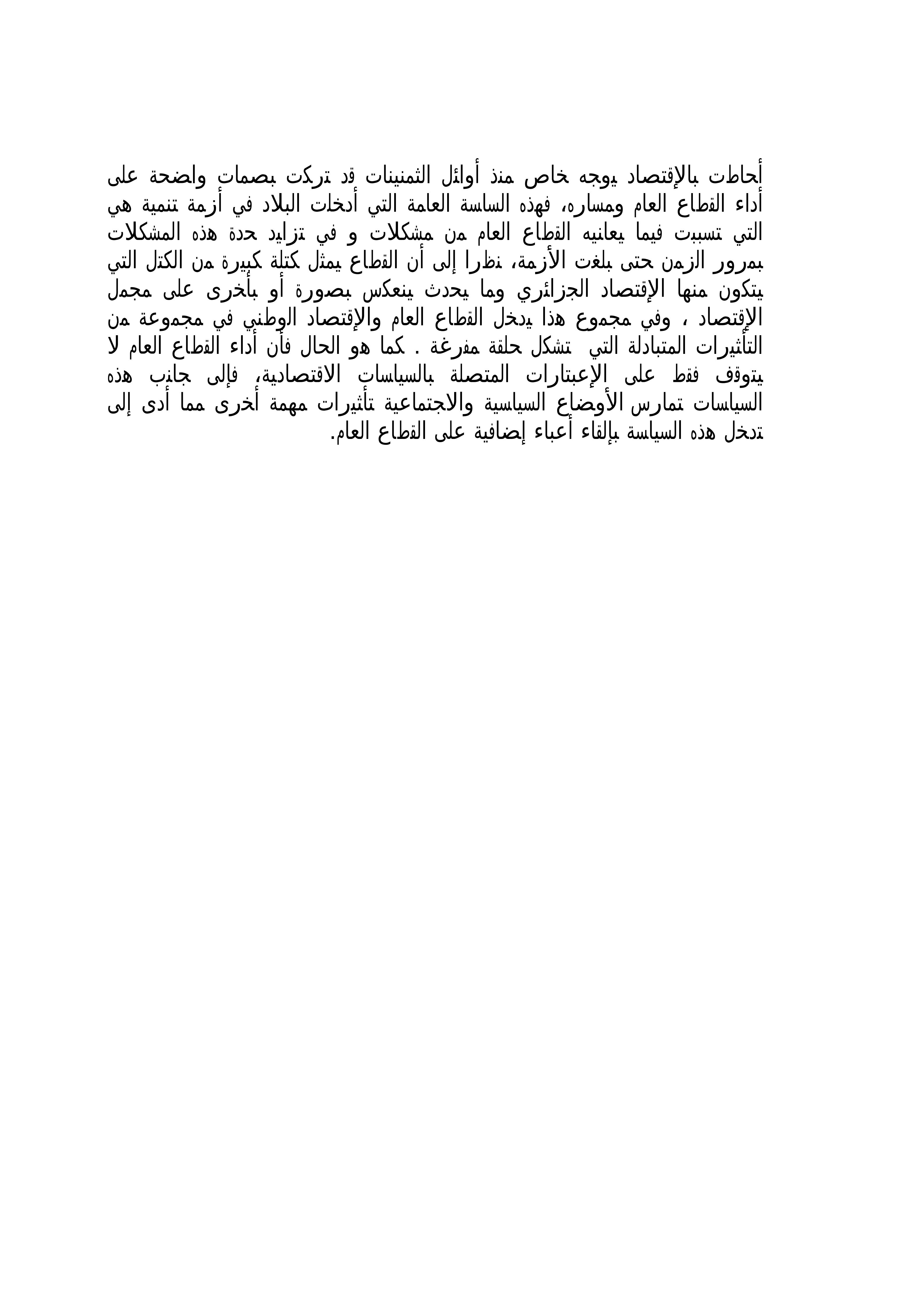
3 -العجز في الميدان التكنولوجي:

أن التحكم الناقص في التجهيزات المقامة أدى إلى التأخر في إرتفاع مردود الإنتاج وترجم بإستعمال ضعيف في الطاقات الإنتاجية والإفراط في إستهلاك المواد الأولية وكثرة التعطيل والتوقيفات التقانية ونظرا لنقص المسجل في تأهيل العمال بالنظر إلى التقنيات المستعملة على مستوى عدد هام من المؤسسات بالنظر إلى إستعمال اليد العاملة بطرق غير ملائمة أصبحت إنتاجية الشغل تعاني من ركود أن لم نقل الإنخفاض في المردود لدى بعض الوحدات بالإضافة إلى ذلك إنعدام التخطيط وفقد التنسيق في برمجة الإنتاج والمبادلات على مستوى ما بين المؤسسات وعلى مستوى ما بين القطاعات أدى إلى ضعف في مستوى الإنتاج.

يفسر هذا نوعا من الصعوبات الكبيرة التي يواجهها القطاع العمومي الجزائري منها أخطاء إختيار التكنولوجي التي كانت نتيجة المباشر نقص إستعمال قدرات الإنتاج و عملية التكوين الضعيف و التحكم الناقص في جهاز الإنتاج .

4 -ضعف سياسة التخطيط الاقتصادي:

أن الأزمة التي يمر بها القطاع العام في الجزائر اليوم ليست منفصلة عن الأزمة التي يمر بها الإقتصاد الجزائري أي أزمة تسيير ذلك أن الظروف العامة التي



أحاطت بالإقتصاد بوجه خاص منذ أوائل الثمنينات قد تركت بصمات واضحة على أداء القطاع العام ومساره، فهذه الساسة العامة التي أدخلت البلاد في أزمة تنمية هي التي تسببت فيما يعانيه القطاع العام من مشكلات و في تزايد حدة هذه المشكلات بمرور الزمن حتى بلغت الأزمة، نظرا إلى أن القطاع يمثل كتلة كبيرة من الكتل التي يتكون منها الإقتصاد الجزائري وما يحدث ينعكس بصورة أو بأخرى على مجمل الإقتصاد ، وفي مجموع هذا يدخل القطاع العام والإقتصاد الوطني في مجموعة من التأثيرات المتبادلة التي تشكل حلقة مفرغة . كما هو الحال فأن أداء القطاع العام لا يتوقف فقط على الإعتبارات المتصلة بالسياسات الاقتصادية، فإلى جانب هذه السياسات تمارس الأوضاع السياسية والاجتماعية تأثيرات مهمة أخرى مما أدى إلى تدخل هذه السياسة بإلقاء أعباء إضافية على القطاع العام.

5 - تهميش القطاع الخاص :

نلاحظ أن الاهتمام بالقطاع الخاص لم يحضى بقدر كبير من الأهمية في إطار إستراتيجية التنمية التي تبنتها الجزائر وهذا لكون أنه من سنة 1966 حتى سنة 1982 لم يصدر أي مشروع قانون يتكلم أو يشجع على دور القطاع الخاص بحيث نلاحظ أنه في سنة 1982 صدر قانون رقم 82 - 11 المؤرخ في 21.08.1982 المتعلق بإستثمارات القطاع الخاص الوطني الذي يعدل قانون الإستثمارات سنة 1966 .[(1)]

6 - التجاوزات التي عاشها القطاع العام في التسيير:

أ - التمييز بين القطاعين العام والخاص ، ذلك بالإعفاءات التي تعرض لها القطاع الخاص مثلا : عدم تقييده بقوانين العمل والأجور و مشاركة العمال في الإدارة والأرباح كما في القطاع العام.

ب - الإهمال المتعمد للقطاع العام و ذلك طوال الفترة التي مضت منذ الإعلان عن سياسة إعادة الهيكلة الصناعية و العضوية فقد أهملت متطلبات تجديد الطاقات الإنتاجية[2]..

ت - ضعف القدرات الإنتاجية تظهر مشكلة القطاع أول ما تظهر في ضعف قدرته على الإنتاج رقم ما يمثله من أصول وطاقات إنتاجية ضخمة وأن الطاقات العطلة في هذا القطاع قد بلغت أكثر من 45 % ومنها المعطلة حاليا بصفة تكاد تكون كلية، بحيث تظهر هذه الطاقات المعطلة في قطاع الصناعة بشكل بارز وهي ترجع في جانب منها إلى قلة الاهتمام بالصيانة، مع تقادم الأصول أو عدم توفير قطع الغيار أو مستلزمات الإنتاج لنقص النقد الأجنبي أو لتغيب العاملين وقلة إنضباطهم في العمل بإنخفاض مستويات أجورهم وعملهم في ظروف صعبة لا تتوفر فيها شروط الصحة و متطلبات الأمن الصناعي[3]

---

[1] – Les Etats dangereux de l'économie les Nouveaux Rapports Banque Entreprise dans l Economie de Marché Séminaire Palais des Nations 5 - 6 Nov 1991

[2] - l'Industrialisation de l'Algérie et son Evolution on Cous de Deux Décennies de Développement Rapports du Ministre de l'industrie 1989.

[3]- محمد محمود الأمام و مجموعة من الباحثين القطاع العام و الخاص في الوطن العربي مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 1990.

ثقل يد البيروقراطية الإدارية العامة و بطئها في حركة الأمر الذي إمتد إلى القطاع على الرغم من تطعيمه بعناصر كفاءة خاصة بعد السبعينات وذلك بعناصر تنفيذية وإدارية جديدة ، و قد تبدت هذه الظاهرة في عدم التنسيق بين الحصول على المداخلات والحاجة إليها.

ث - إتساع القطاع العام بحيث تمدد فشمل قطاعات أو أجزاء وأنشطة كان الأفضل تركها للقطاع الخاص وجعل القطاع العام يتخصص بكبريات الصناعات (الإستراتيجية) حيث من الأجدر أن يمتلك القطاع العام رأس مال ووسائل إنتاج ليقوم بالإدارة وهذا لإعتبارات ضخامة رأس مال المستثمر أو لطبيعة الثقافة المستخدمة وعدم إمتلاك القطاع الخاص لها ... فالقطاع الخاص من المفروض أن يكون أولا وقبل كل شيء هو قطاع مكمل للقطاع العام ليس العكس [1]

ج - ضعف عملية مسألة الأجهزة الإدارية العليا في مؤسسات القطاع العام

ح - معاناة الاقتصاد الوطني من سياسة تحديد الأسعار بطريقة إدارية بعيدة كل البعد عن حقيقة تكلفتها الحقيقية.

د - ضعف تحسيس مسؤولي مؤسسات القطاع العام عن واقع السوق والتعديلات لنوعية الإنتاج.

ومن هنا سنحاول إبراز مختلف المراحل التي مر بها القطاع العام في الجزائر بداية من سنة 1962 حيث كانت أول مرحلة انتهجتها الجزائر هي مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات.

---

[1] – BELAIBOUD(M). Gestion stratégique de l'entreprise publique Algérienne. OPU Alger 1983, P.23

- II **التسيير الذاتي للمؤسسات** :

-

إذا قمنا بتحليل مفهوم التسيير الذاتي أو الأوتوجستيون نجد أنها تتكون من مقطعين أوتو ومعناه ذاتي وجستيون ومعناه التسيير أو الإدارة وبالجمع بين المقطعين يتكون مصطلح التسيير الذاتي أو الإدارة الذاتية، ونحن هنا لانقصد مفهوم الإدارة إذ هناك فرق بين الإدارة والتسيير ، فالإدارة هي مجموعة من الأعمال الفنية التي لا يقوم بها غير المختصصين ، الذين تتوفر لديهم السيطرة على الأعمال التنفيذية فالإدارة بهذا المعنى لا تتأثر بأسلوب التسيير الذاتي في ضرورة فنية الإنتاج الحديث مهما كان الشكل الإجتماعي للدولة . أما أعمال التسيير الذاتي فإنها تقوم بالدرجة الأولى على الإهتمام بظروف العمل وتوزيع الناتج ، وهذه بطبيعتها عملية إجتماعية .

عرف التسيير الذاتي في المشروع التمهيدي لمبادئ التسيير الذاتي الرئيسية بأنه: نوع من التنظيم السياسي و الإقتصادي و الإجتماعي , كما يمثل السبل الرئيسية التي أخترتها الجزائر للإفضاء إلى الإشتراكية والتي توفق بين مصالح العمال الذين إرتقوا إلى صف الأجير إلى صف المنتج الحر المسؤول ، وبمشاركتهم المباشرة في تسيير الوحدات الإنتاجية وبين مصالح المجموعة الوطنية بأخذ قسط من أرباح المنشأة لفائدة المجموعة .

كما عرف التسيير الذاتي بأنه تجربة إشتراكية في ميدان الإنتاج و الإستغلال الجماعي للوحدات الإنتاجية و الإشتراك في ملكية وسائل الإنتاج وإقتسام الناتج بين أفراد الجماعة.

ويعرف التسيير الذاتي بأنه في ضوء التجربة الجزائرية بأنه تسيير العمال الديموقراطي للمنشآ ت والمستمرات التي هجرها الأوروبيون أو تم تأميمها وبناء على هذا التعريف فإن التسيير الذاتي يقوم على ثلاث دلالات رئيسية :

أ – الإستقلال الإقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار أهداف الخطة العامة .

ب - الإستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية التي يسيرها العمال في إطار اللوائح التي تحددها الدولة.

ج - حصول العمال على أرباحهم من عوائد الوحدة الإنتاجية بعد خصم الحصة المقررة للمجموعة الوطنية

وهكذا فإن التسيير الذاتي لايتحقق إلا في حالة الإستقلال الإقتصادي و الإداري الكاملين، لأن الإقتصار في التسيير الذاتي على مجرد حضور العمال إلى الوحدة الإنتاجية في أوقات محددة في أوقات محددة أو إهتمامهم بالتنظيم الداخلي للمنشأة ، أو حتى المشاركة العابرة في تسييرها يعني عمليا إفراغ التسيير الذاتي من مضمونه وتحويل العمال من جديد إلى مجرد مشاركين في الإدارة تابعين لإدارة الدولة .

كما أن مفهوم التسيير الذاتي مرادف لمفاهيم الجماعية – التعاونية- حق تقرير المصير – التسيير المشترك .ولكن يبقى دائما أن التسيير الذاتي يقوم على مبدأ الملكية الجماعية للممتلكات التي إسترجعها المجتمع الجزائري بعد رحيل المعمرين ونقل تسييرها إلى مجموع العمال.

التسيير الذاتي للمؤسسات هو أسلوب يضع إدارة المؤسسة بين أيدي العمال وتكون النتائج المحصلة ملقاة على مجموع العمال [1]

وطبق هذا النموذج التسييري لأول مرة في يوغسلافيا حيث إستفادت الجزائر من الدراسات التي قامت حول نماذج التسيير، وإعتمد رسميا منذ مراسيم مارس 1963 إلى أن مس تطبيقه في القطاع الزراعي أكثر من القطاع الصناعي، وتم آخر إجراء في مراسيم 8 ماي 1964 الخاص بالتسيير الذاتي القطاع الصناعي إلا أن الحكومة لم تضع كل المؤسسات الصناعية المعطلة تحت إشراف لجان التسيير الذاتي بل لم تضع المؤسسات الصناعية والتجارية الهامة تحت وصاية الدولة مباشرة.

إذ أن مبادئ التسيير الذاتي في المؤسسات ما يلي :

- تغيير الهياكل القديمة لعلاقات الإنتاج وإنشاء خلايا الحزب داخل المؤسسات في النموذج الجزائري إلى جانب المكتب النقابي.

- توسيع القطاع الإشتراكي بفضل التأميم ، أي خلق مناصب شغل إضافية.

- إنشاء الفروع النقابية داخل المؤسسة.

- إعطاء أولوية لأسواق القطاع العام في موضوع

- توحيد الأجور في القطاعين الاشتراكي و الخاص على أساس التأهيل كما تدفع مكافآت حسب المردودية السنوية للمؤسسة. وعليه وجب تشكيل لجان مكلفة بدراسة وتحديد الأجور والمكافآت.

يرتكز التسيير الذاتي على الأجهزة التالية:

---

[1]- المشروع التمهيدي : مبادئ التسيير الذاتي الرئيسية ، ج ت و مصلحة الدراسات و التفكير الجزائر 1986 ص 7

-مطالب العمال
-الجمعية العامة للعمال
-لجنة التسيير
-المدير

مراحل تطبيق التسيير الذاتي في القطاعين الزراعي والصناعي :

مر أسلوب التسيير الذاتي في القطاع الزراعي بثلاث مراحل:

المرحلة الأولى : بدأت بعد ظهور الأملاك الشاغرة بعد رحيل المعمرين في صائفة سنة1962 ، حيث بدأ الإشراف الفردي و الجماعي على المزارع الشاغرة وهذا من طرف منظمات وطنية وحدات جيش التحرير الوطني بناحية وهران ، والإتحاد العام للعمال الجزائريين بمنطقة الشاف ، وقد أدت هذه الوضعية بالسلطات المسؤولة إلى حماية المزارع بإسم المصلحة العامة.وذلك عندما أصدرت مرسوما بتاريخ 24 أوت 1962 يمس الأملاك الشاغرة ويمنع تهريب الألآت الزراعية, ثم تلته قرارات 22 أكتوبر 1962 والتي بمقتضها تم تأسيس لجان للتسيير لهذه المزارع كما إهتمت السلطات المسؤولة أنذاك بالمحافظة على الوحدات الزراعية الكبرى دون القيام بتوزيعها نهائيا .

المرحلة الثانية : هي مرحلة التأميم الجزئي والتي إمتدت من شهر مارس إلى جوان 1963 , وقد شملت الوحدات الزراعية لكبار المعمرين الفرنسيين .

المرحلة الثالثة : وتتمثل في التأميم الكامل للأراضي الزراعية التابعة للمعمرين وذلك في أكتوبر 1963 حيث أصبحت الأراضي مسيرة ذاتيا .

أما القطاع الصناعي فقد كان ضعيفا وهشا بغض النظر على بعض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مجموعات من الورشات التي تظم الحرفيين والتي أصبحت مسيرة ذاتيا بعدما غادرها المعمرين ، ومن جانب آخر بقي فقط القطاع الإداري الذي كان مؤطر من طرف بعض الفرنسيين [37].

صعوبات التسيير:

واجه نظام التسيير الذاتي صعوبات كبيرة في التسيير ، حيث أدت القوانين الموضوعة إلى صراعات داخل المؤسسة و ظهور المدير كسلطة قوية من سلطة مجلس العمال

[37] مد السويدي مقدمة دراسة التمع ا زائري، ليل سوسيولوجي للأهم مظاهر التغي التمع ا زائري . ديوان ا طبعة ا امعية ا زائر ، 1990 ص 117.

نظرا لصلاحية حق الفيتو التي منحها له قانون التسيير الذاتي في بعض الأحوال، فنتج عنه مركزية إتخاذ القرارات وإحتكار المعلومات والسلطة أيضا، فكان السبب في شل نشاط مجالس العمال وإنتشار اللامبالاة وسخط العمال على هذا التنظيم[38].

ولم يطرأ في هذه الفترة 1965 - 1971 أي تغيير نوعي على العلاقات التنظيمية السائدة في المؤسسات الصناعية، واستمرت هذه الوضعية إلى غاية صدور قانون وميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971 ومن هنا عرفت المؤسسات الصناعية تغيرا نوعيا في تنظيم العلاقات بين العمال والمسيرين.

التسيير الإشتراكي للمؤسسات :

ظروف الإنتقال من التسيير ذاتي إلى التسيير الإشتراكي تدعي التطرق إلى بعض الملاحظات.

- 1 - خلال الستينات، كان القطاع الخاص لا يزال مسيطر على النشاط الاقتصادي و لهذا كان من الصعب تطبيق تسيير ذاتي في ظل نظام إشتراكي، وهذا لم يتعدى هذا الأخير الذي كان مرتبط بالتسيير الذاتي، الخطابات والشعارات.

- 2 - نقص الإمكانيات المالية لتمويل مشاريع القطاع العام، لأنه لم تكن المؤسسات المالية قبل 1971 ملزمة بتقديم القروض إلى مؤسسات الدولة، غير أنها كانت تعطي لها الأولية.

---

[38] LACHOS (G). Institutions Administratives Economiques De L'Algerie Ed: SNED, Alger ,1973 ,Tome I, p368.

فالتسيير الإشتراكي للمؤسسات هو إشتراك العمال مع الإدارة في المؤسسة فيصبح العامل منتج ومسير في نفس الوقت فجاء في نص ميثاق التسيير الإشتراكي " ... بما أن العامل يقوم بعمله في المؤسسة التابعة للدولة أي للشعب، فإن له الحق أن يشارك بصفة فعلية في نتائج المؤسسة و كذلك في تسييرها "[1]

1- هياكل المؤسسة الإشتراكية :

من أجل التجسيد الفعلي للمشاركة الفعلية للعمال في المؤسسة وضعت هياكل جديدة تمثلت في مجالس العمال ومجلس المديرية واللجان الدائمة.

أ - مجلس العمال :

يتألف من 7 إلى 25 عضوا منتخبين لثلاث سنوات من طرف عمال المؤسسة ويخضع لمراقبة الوصاية.

والإمتيازات التي منحت له تكمن في إعطاء الآراء والتوصيات حول خطة التنمية لتطوير المؤسسة :

-برنامج نشاطات المؤسسة الخاصة بالإنتاج، التموين والتسويق
- الحسابات التقديرية لإدارات ومصاريف المؤسسة
- سلطة التقرير في النظام الداخلي

ب- اللجان الدائمة

يحدثها مجلس العمال بغية تسهيل ومراقبة مختلف نشاطات المؤسسة ولا يزيد عدده على 5 لجان هي :

1- لجنة الشؤون الإقتصادية والمالية
2- لجنة الشؤون الإجتماعية والثقافية
3- لجنة الشؤون التأديبية
4- لجنة الشؤون حفظ الأمن والصحة

---

[1]- المشروع التمهيدي : مرجع سابق ص 11

5- لجنة الشؤون المستخدمين والتكوين

جـ - مجلس المديرية :

يرأسه المدير العام ويضم النواب المباشرين للمدير والممثلين أو ممثل للعمال ينتخبه مجلس العمال، وهو موجود على مستوى المؤسسة والوحدة وله دور كبير إذ يقوم باتخاذ القرارات الهامة المرتبطة بالنشاط في المؤسسة .

أما مدير العمال فهو يتمتع بوضع خاص حيث يعين بمرسوم وزاري ويتصرف تحت سلطة الوزير الوصي و يعتبر المسؤول عن التسيير العام للمؤسسة.

2- صعوبات تطبيق التسيير الإشتراكي :

قام مجموعة من الباحثين منهم تغرى وبن أشنهو عبد اللطيف، بدراسات وأبحاث حول التسيير الإشتراكي للمؤسسات، وقد استنتجوا أن هذا التنظيم لم يصل الى تحقيق الأهداف التي جاء بها في نصوصه منها المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة، فلاحظ الباحثون انفصال شبه تام بين القاعدة والمجالس التي تمثلها، كما سجل إرتفاع عدم الرضى وظهور النزاعات العمالية.

وأثبتت تجربة التسيير الإشتراكي عمليا الهيمنة الكلية لجهاز مجلس المديرية نظرا للصلاحيات التي حولت المجلس الذي أسند إلى رئيس مجلس المديرية الذي يشغل في آن واحد منصب المدير العام.

فهذه الإزدواجية في الدور، سمحت له بالإستقلالية التامة في مجال إتخاذ القرار ومن جهة أخرى فهو ليس مسؤولا أما مجلس الإدارة أو مجلس العمال. فالسلطة الوصية هي فقط التي تستطيع معاقبته أو إقالته كما تنص المادة 60 من ميثاق التسيير الإشتراكي.

أما عمل اللجان الدائمة وخاصة اللجان الاقتصادية والمالية ولجنة المستخدمين والتكوين والرقابة والأمن فأنها مشلولة تماما ولا تستطيع أن تطعن في قرارات المديرية [1]

1- عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، الجزائر 1985، ص 17

وهذا الإعوجاج يرجع خاصة الى غموض النصوص التطبيقية التي لم يعط سلطات دقيقة لمجلس العمال، ذلك ما ذكرته الإتحادية الوطنية لعمال السكك الحديدية التي تتمنى أن تعطي النصوص التطبيقة للميثاق والأمر ... لمجالس العمال السلطة التداولية وليس إستشارية [2]. ويمكن أن نجمل العوامل التي تعرقل المشاركة الفعلية لمجلس العمال فيما يلي :

1- ضعف المستوى التكويني لدى ممثلي العمال، حيث لم تطبق السياسة التكوينية التي تسمح لهم بإكتساب المعارف التقنية، فكان لهم تأثير ضعيف فيما يتخذ من القرارات التقنية من طرف المدير أو الإطارات[3]

2- إقتصار دور المشاركة على المشاورة وإبداء الرأي

3- ضعف الإتصال بين المجالس العمالية ومجالس الإدارة

ما يمكن أن نستنتجه أن القضية الأساسية المطروحة في عملية المشاركة في إتخاذ القرارات تتمثل في محور المركزية واللامركزية أي كيفية التوفيق بين مركزية التخطيط ولامركزية التنفيذ، حيث لا يستطيع عمليا تجسيد مبدأ لا مركزية إتخاذ القرارات على المستوى التنظيمي.

إذ من سلبيات التسيير الإشتراكي للمؤسسات ما يلي :

- نقص التخطيط والبرمجة
- ضعف الإستعمال العقلاني للثورة البشرية والمادية،
- بروز مظاهر البيروقراطية المفرطة،
- نقص الانضباط عند العمال،
- عدم الوعي والتنظيم،
- لتأويلات السيئة للنصوص،
- المركزية وضعفها في إتخاذ القرارات على المستويات الدنيا،
- الاهتمام بالجوانب الشكلية في شرح النصوص وإهمال الجوهر،
- جعل مجلس العمال هيئة إستشارية يتوقف علمه فقط على إبداء الرأي.

---

[2] - الإتحادية الوطنية للعمال : الثورة الأفريقية العدد 474 ، 29 مارس ص 19

[3] - مهذبة مناجليه : التجربة النقابية في الجزائر، التسيير الإ شترا كي للمؤسسات ، رسالة ماجستير معهد علم الإجتماع جامعة الجزائر 1980 5 ص 111

وعلى هذا الأساس نورد بعض الإقتراحات قصد تفادي هذه السياسة :

- التطبيق الصارم لمقاييس النزاهة والكفاءة والالتزام عند إختيار المسؤولين
- المساهمة الفعلية في وضع المخططات التنموية.
- توعية العمال و يكون في التكوين والتدريب لرفعهم إلى مستوى متقدم من الوعي
- ضرورة خلق مناخ ملائم للعمال (النقل ، السكن، المنح ، توفير شروط

ومع بداية بروز مشاكل إقتصادية ومالية في البعض من المؤسسات وحتى على مستوى الأقطاب الصناعية أدى بالمشرع إلى محاولة إحداث تغييرات في مجال التسيير وهذا منذ مطلع الثمنينات وكان على رأسها مشروع إعادة الهيكلة .

إعادة الهيكلة

لقد أعطت الدولة خلال الفترة المنقضية للمؤسسات العامة سلطات تجعل منها مسؤولة عن إدارة الفروع وهكذا إستطاعت المؤسسات إعداد وتنفيذ إستثمارات تشمل أنواعا مختلفة من الإنتاج و أن تجمع بين وظيفتي الأنتاج والإستثمار وغالبا ما بقيت وظيفتها الإنتاج والتوزيع تابعة لنفس السلطة التسلسلية كما أن بعض هذه المؤسسات إستطاعت أن تمارس بإسم الدولة إحتكار التجارة الخارجية، بالإضافة إلى أن تحديد الأسعار والأجور كان من صلاحية هذه المؤسسات في أغلب الأحيان [39*].

ولقد خلق هذا النمط من التنظيم الذي كان على الأغلب ضروريا عندما تعلق الأمر بإنشاء وتنمية النشاطات التي كان يراقبها الأجانب مؤسسات ذات أحجام ضخمة في الغالب ونشاطات متنوعة وإعداد عمال كبيرة ودون أن نؤكد بأن الإضطرابات في عمل المؤسسة

1- عبد اللطيف بن أشنهو ، مرجع سابق، ص 19. *

يتناسب بالضرورة مع حجمها نستطيع أن نسلم بأن الفعالية الإجمالية لمؤسستنا قد عانت من أثر الحجم و بأن هذه المؤسسات لم تقم دائما بمختلف النشاطات والوظائف على أفضل وجه .
وقد دلت التجربة على أن جمع العديد من النشاطات في المؤسسة واحدة والقيام بالتنسيق الإداري فيما بينها من قبل سلطة تسلسلية واحدة قد أرى عند تجاوز حد معين إلى زيادة في التكلفة وضياع قسم كبير من الفعالية.

يجب إذن أن يسود مفهوم جديد في المستقبل. فيجب أن نتقدم في آن واحد نحو تخصص كبير للمؤسسات و تطوير وسائل التنسيق المخطط فيما بين المؤسسات بواسطة هيئات التخطيط على مختلف المستويات. كما أن تخصص المؤسسات يجب أن يؤدي إلى أحجام تؤمن الحد الأقصى من الفعالية في التنظيم والتسيير.

ويجب أن يطبق فقط المعيار التكنولوجي ومعيار التنسيق العملي في تحديد نشاطات الإنتاج. كما يجب أن يكون هذا التطبيق قابلا للتطور لكي يأخذ بالإعتبار، في بعض الحالات ولبعض الوقت ،ضرورة التنسيق العملي بين نشاطات الإنتاج غير المستقر بشكل كاف. كما تحديد وظائف المؤسسة يجب أن يخضع فقط لمبدأ التخصص فيما بين المؤسسات الإنتاج و مؤسسات الإستثمار التجارية. وأن الإستثناءات من هذا المبدأ يجب أن تكون واضحة تماما.

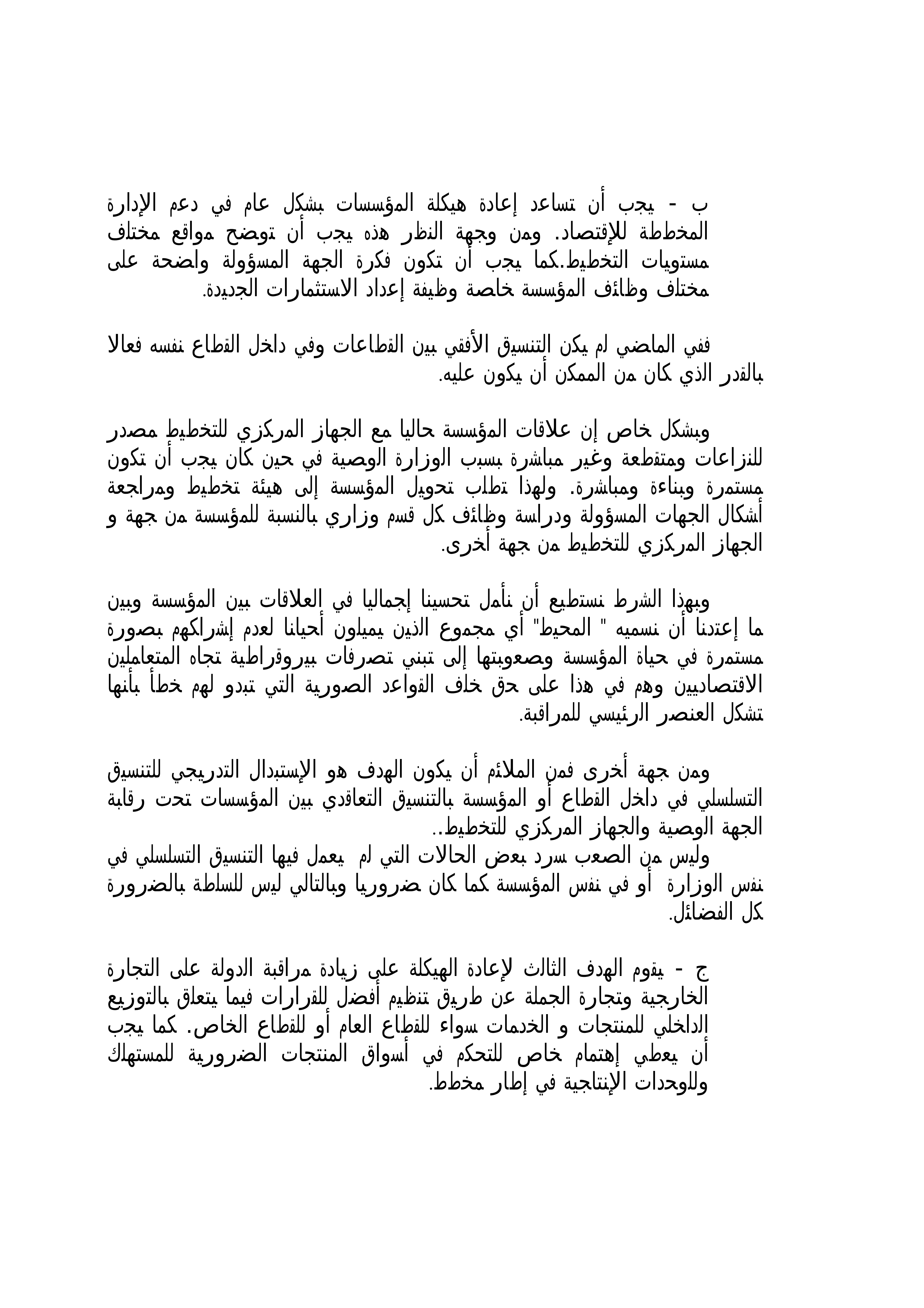
وستكون العلاقات المخططة بين المؤسسات ممكنة عندما يكون لديها كلها خطة للمؤسسة و تقوم فعلا بدور هيئات التخطيط وعندما يصبح حجم المعلومات الاقتصادية كافيا وصالحا. كما يجب بالضرورة أن يحدد بشكل أفضل دور الجهة الوصية وكذلك مدى صلاحياتها بغرض التخطيط والتنسيق الإستراتيجي.

- الأهداف والمبادئ العامة للتنظيم:

1- أهداف إعادة الهيكلة :

لا ينظر لأهداف وأشكال إعادة تنظيم المؤسسات بنفس الطريقة في كل مكان. بل على العكس نجد أنفسنا أمام أفكار مختلفة جدا يعود كل منها لشكل من أشكال ممارسة السلطة الاقتصادية. وسنحاول أن نفرض فيما يلي فكرتنا

أ - أن الهدف الأول لإعادة الهيكلة هو زيادة فعالية لأداة الإنتاج والنقل والتسويق. ويتعلق الأمر في نفس الوقت بزيادة معدل إستعمال طاقات الإنتاج وبزيادة إنتاجية العمل للوصول إلى تخفيض تكلفة الإنتاج المرتبطة بهذين المعيارين والى زيادة إنتاج المؤسسات.



ب - يجب أن تساعد إعادة هيكلة المؤسسات بشكل عام في دعم الإدارة المخططة للإقتصاد. ومن وجهة النظر هذه يجب أن توضح مواقع مختلف مستويات التخطيط.كما يجب أن تكون فكرة الجهة المسؤولة واضحة على مختلف وظائف المؤسسة خاصة وظيفة إعداد الاستثمارات الجديدة.

ففي الماضي لم يكن التنسيق الأفقي بين القطاعات وفي داخل القطاع نفسه فعالا بالقدر الذي كان من الممكن أن يكون عليه.

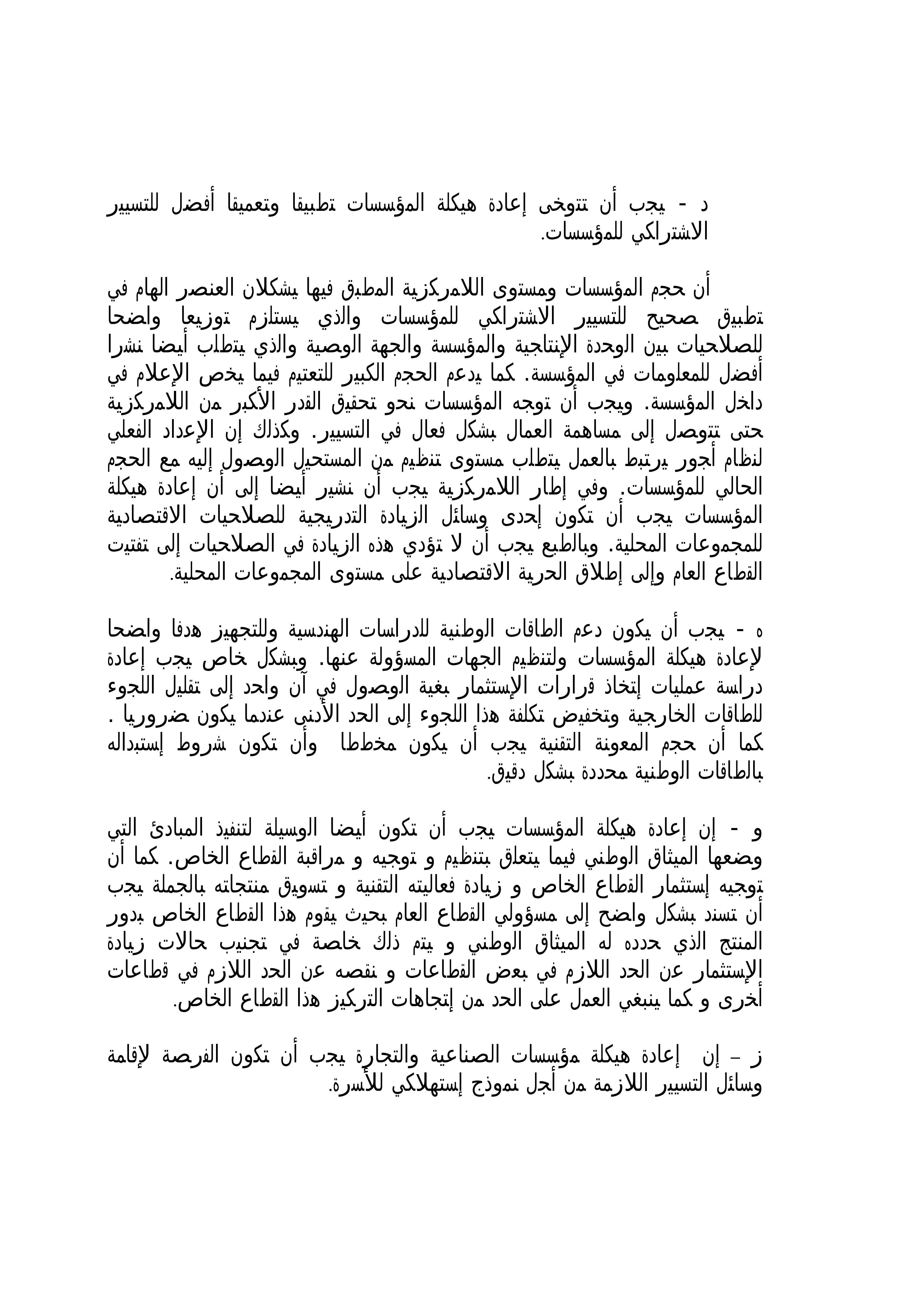
وبشكل خاص إن علاقات المؤسسة حاليا مع الجهاز المركزي للتخطيط مصدر للنزاعات ومتقطعة وغير مباشرة بسبب الوزارة الوصية في حين كان يجب أن تكون مستمرة وبناءة ومباشرة. ولهذا تطلب تحويل المؤسسة إلى هيئة تخطيط ومراجعة أشكال الجهات المسؤولة ودراسة وظائف كل قسم وزاري بالنسبة للمؤسسة من جهة و الجهاز المركزي للتخطيط من جهة أخرى.

وبهذا الشرط نستطيع أن نأمل تحسينا إجماليا في العلاقات بين المؤسسة وبين ما إعتدنا أن نسميه " المحيط" أي مجموع الذين يميلون أحيانا لعدم إشراكهم بصورة مستمرة في حياة المؤسسة وصعوبتها إلى تبني تصرفات بيروقراطية تجاه المتعاملين الاقتصاديين وهم في هذا على حق خلاف القواعد الصورية التي تبدو لهم خطأ بأنها تشكل العنصر الرئيسي للمراقبة.

ومن جهة أخرى فمن الملائم أن يكون الهدف هو الإستبدال التدريجي للتنسيق التسلسلي في داخل القطاع أو المؤسسة بالتنسيق التعاقدي بين المؤسسات تحت رقابة الجهة الوصية والجهاز المركزي للتخطيط..

وليس من الصعب سرد بعض الحالات التي لم يعمل فيها التنسيق التسلسلي في نفس الوزارة أو في نفس المؤسسة كما كان ضروريا وبالتالي ليس للسلطة بالضرورة كل الفضائل.

ج - يقوم الهدف الثالث لإعادة الهيكلة على زيادة مراقبة الدولة على التجارة الخارجية وتجارة الجملة عن طريق تنظيم أفضل للقرارات فيما يتعلق بالتوزيع الداخلي للمنتجات و الخدمات سواء للقطاع العام أو للقطاع الخاص. كما يجب أن يعطي إهتمام خاص للتحكم في أسواق المنتجات الضرورية للمستهلك وللوحدات الإنتاجية في إطار مخطط.



د - يجب أن تتوخى إعادة هيكلة المؤسسات تطبيقا وتعميقا أفضل للتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

أن حجم المؤسسات ومستوى اللامركزية المطبق فيها يشكلان العنصر الهام في تطبيق صحيح للتسيير الاشتراكي للمؤسسات والذي يستلزم توزيعا واضحا للصلاحيات بين الوحدة الإنتاجية والمؤسسة والجهة الوصية والذي يتطلب أيضا نشرا أفضل للمعلومات في المؤسسة. كما يدعم الحجم الكبير للتعتيم فيما يخص الإعلام في داخل المؤسسة. ويجب أن توجه المؤسسات نحو تحقيق القدر الأكبر من اللامركزية حتى تتوصل إلى مساهمة العمال بشكل فعال في التسيير. وكذلك إن الإعداد الفعلي لنظام أجور يرتبط بالعمل يتطلب مستوى تنظيم من المستحيل الوصول إليه مع الحجم الحالي للمؤسسات. وفي إطار اللامركزية يجب أن نشير أيضا إلى أن إعادة هيكلة المؤسسات يجب أن تكون إحدى وسائل الزيادة التدريجية للصلاحيات الاقتصادية للمجموعات المحلية. وبالطبع يجب أن لا تؤدي هذه الزيادة في الصلاحيات إلى تفتيت القطاع العام وإلى إطلاق الحرية الاقتصادية على مستوى المجموعات المحلية.

ه - يجب أن يكون دعم الطاقات الوطنية للدراسات الهندسية وللتجهيز هدفا واضحا لإعادة هيكلة المؤسسات ولتنظيم الجهات المسؤولة عنها. وبشكل خاص يجب إعادة دراسة عمليات إتخاذ قرارات الإستثمار بغية الوصول في آن واحد إلى تقليل اللجوء للطاقات الخارجية وتخفيض تكلفة هذا اللجوء إلى الحد الأدنى عندما يكون ضروريا . كما أن حجم المعونة التقنية يجب أن يكون مخططا وأن تكون شروط إستبداله بالطاقات الوطنية محددة بشكل دقيق.

و - إن إعادة هيكلة المؤسسات يجب أن تكون أيضا الوسيلة لتنفيذ المبادئ التي وضعها الميثاق الوطني فيما يتعلق بتنظيم و توجيه و مراقبة القطاع الخاص. كما أن توجيه إستثمار القطاع الخاص و زيادة فعاليته التقنية و تسويق منتجاته بالجملة يجب أن تسند بشكل واضح إلى مسؤولي القطاع العام بحيث يقوم هذا القطاع الخاص بدور المنتج الذي حدده له الميثاق الوطني و يتم ذلك خاصة في تجنيب حالات زيادة الإستثمار عن الحد اللازم في بعض القطاعات و نقصه عن الحد اللازم في قطاعات أخرى و كما ينبغي العمل على الحد من إتجاهات التركيز هذا القطاع الخاص.

ز – إن إعادة هيكلة مؤسسات الصناعية والتجارة يجب أن تكون الفرصة لإقامة وسائل التسيير اللازمة من أجل نموذج إستهلاكي للأسرة.

كما يجب أن تدرك فكرة الحاجات الاولوية وتترجم إلى إجراءات السياسة الإقتصادية و التجارية عندما يتعلق الأمر بتوجيه الإستثمارات المنتجه أو تحديد خطط الاستيراد أو إعداد قنوات التوزيع.

إن النمو المنظم لمستوى الحاجات أن يستبدل بسياسة للطلب إذا أردنا تجنب التوتر الإجتماعي الصعب في إنتظار التوصل إلى إشباع الحاجات. وكلنا نعلم بأن السيرورة المستقلة لإحتكارات الإستيراد والتي تغذيها الأفكار الميركانتلية كانت أصل النمو الفوضوي لسوق السلع الإستهلاكية المعمرة تحت ضغط أصحاب الدخول المرتفعة.

2 - المبادئ العامة لإعادة الهيكلة :

يجب أن تخضع إعادة هيكلة المؤسسات للمبدأ العام للتخصص الذي تنتج عنه مبادئ أخرى لإعادة التنظيم.

أ - إن المبدأ الأساسي هو مبدأ تخصص المؤسسات. ومن الملائم أن نعد لكل مؤسسة المحددات التقنية ومتطلبات التنسيق العملي التي تؤثر على حجمها فيما يتعلق بنشاطات الإنتاج.

غير أن الإهتمام بالتنسيق العملي لا يجب أن يستثني ضرورة إعادة ضرورة إعادة النظر دوريا في تنظيم المؤسسات عندما يمكن أن يحدث هذا التنسيق عن طريق عقود مخطط بين المؤسسات.
كما أن هذه المحددات وهذه المتطلبات لا يجب أن تستبعد التخصصات الجهوية عندما يسمح لذلك حجم السوق خاصة بالنسبة للسلع الوسيطة والسلع ذات الإستهلاك الكبير.

إن فكرة المؤسسة التي يشمل نشاطها كامل التراب الوطني يجب أن تحدد بشكل واضح سواء بإعتبارات تكنولوجية بديهية أو بإعتبارات إقتصادية. ولن يكون قيام إستثمارات في إطار القطاع العام لنفس الإنتاج أكثر ضررا من السيطرة القوية للإحتكارات التي تصعب مراقبتها.

ب - يجب الإشارة عند تطبيق مبدأ تخصص المؤسسات إلى أن فعالية المؤسسة وضرورة مراقبة أكثر فعالية للدولة على التجارة الخارجية وتجارة الجملة تؤدي إلى مبدأ الفصل بين وظيفتي الإنتاج والتسويق وبشكل خاص بالنسبة لثلاثة أصناف من السلع :

- السلع المخصصة للأسرة (والتي ليست فقط سلعا إستهلاكية)
- السلع الصناعية الموحدة : سلع وسيطة أو سلع تجهيز
- سلع المخصصة للأسواق الخارجية.

وبالفعل يظهر أن الحجج التي تثار عادة لصالح الدمج بين هاتين الوظيفتين بالنسبة لهذه المنتجات لا يمكن أن تصمد أمام التحليل. وغالبا ما تستند هذه الحجج إلى منطق السلطة و إلى حيازة الريع أكثر من إستنادها إلى منطق إقتصادي بديهي.

غير أن الفصل لوظيفتي الإنتاج و لتسويق يجب أن يصاحبه تطور في العقود الجارية بين المؤسسات لتحديد حجوم وأسعار التنازل، وذلك لتجنب حدوث ريوع تجارية لصالح بني تسويق متخصصة.

ج - إن إعادة الهيكلة عند تطبيق مبدأ تخصص المؤسسات يجب أن تؤدي إلى الفصل بين وظيفتي الإنتاج والاستثمار. كما أن هذا الفصل الذي يجب أن يتحقق تدريجيا هو الطريقة الرئيسية لنمو الطاقات الوطنية الهندسية والتجهيزية، وذلك من أجل تخفيض كلفة مستورداتنا ومن أجل إدارة مخططة بصورة أفضل للإستثمار ومن أجل تعبئة أفضل لقوة العمل المؤهلة على مستوى التكنولوجيا و الإستتثمار.

كما يجب المحافظة على علاقات قوية بين الوظيفة " الهندسية التجميعية والوظيفة التجهيزية التي تتأثر إمكانياتهما وخططهما كل منهما بالأخرى تأثرا متبادلا وبالتالي ينبغي أن تتلاحم مع بعضهما البعض.

- ✓ مؤسسة (أو مؤسسات) الإنشاءات المعدنية والمراحل حسب الطلب
- ✓ مؤسسة (أو مؤسسات) آلات و أدوات العمل.
- ✓ مؤسسة (أو مؤسسات) الصناعات الميكانيكية والإليكتروميكانيكية الثقيلة.
- ✓ مؤسسة (أو مؤسسات) الإلكترونيات الصناعية.

4- تكوين و إستخدام قوة العمل:

إن هناك مشكلة خاصة بكل وظيفة إستثمار تتمثل في مشكلة قوة العمل على جميع مستوياتها حيث يتوجب تكوينها وتدريبها لتنفيذ أشغال متنوعة غير تكرارية.

إن تكوين المهندسين والتقنيين يكون هنا أقل صعوبة من تكوين العمال المؤهلين الذين لديهم أساس علمي وعملي متين. أن تكوينا كهذا يجب أو يكون مكثفا كما يجب أن يهيأ سلم الأجور بحيث يشجع الشباب في هذا الاتجاه. فالنمط الحالي للأجور في المؤسسات غالبا ما يغبن المهندسين والعمال المؤهلين لصالح الإطارات الإدارية والمستخدمين الإداريين.

مهما كان التكوين فإن النشاطات المعنية تفترض تجربة عملية يمكن تقديرها بعشر سنوات. لذلك يجب البدء عاجلا بالتجارب التي تسمح للعاملين إطارات كانوا أو عمالا بإكتساب التأهيل الضروري خلال عشر سنوات. ويجب أن تعد خطة من 10 سنوات لكل مؤسسة جديدة من أجل تشكيل مجموعة من العاملين ذوى الخبرة وذلك بأن تسمح خلال تلك الفترة بما يلي :

- صيغ لانتقال العمال تسمح بانتقاء عاملين يأتون من شركات الإنتاج الحالية.
- شروط ملائمة لإعادة إدماج المهاجرين ذوي الخبرة (شروط السكن بشكل خاص).
- طلب عمال أجانب ذوي خبرة في كل المستويات على أن لا يتجاوزا 10 % لكل مؤسسة يعملون بعقود فردية طويلة الأجل.

ولكن إثر بداية فشل هذا النمط التسييري الذي تفاقمت مشاكله خاصة مع تراجع السعر البترولي مع منتصف سنوات الثمنينات علما أن الجزائر مجتمعا ريعيا زيادة إلى إشكالية تفاقم المديونية الجزائرية قررت السلطة عن التراجع عن تمويل المؤسسات الصناعية وصدر عندها مشروع آخر ألا وهو إستقلالية المؤسسات.

2 استقلالية المؤسسات :

إن استقلالية المؤسسات إحدى الأساليب لتسيير المؤسسة الجزائرية في إطار عملية إعادة الهيكلة، إبتداءا من سنوات الثمانينات، في جميع نشاطاتها لسهولة تسييرها ومراقبتها، وقد ورد هذا المبدأ في الميثاق الوطني المعدل عام 1986 والذي حدد المبادئ العامة لتنظيم الاقتصاد الوطني قصد تحسين فعاليته سواءا على مستوى النمو الداخلي أو على مستوى الاقتصاد الوطني، مع احترام معايير الإنتاج والتحكم فيه.

قد أصبحت إعادة الهيكلة للمؤسسات ضرورية عند تصاعد الخسائر وانخفاض الإنتاجية وكذا تقلص السوق العالمية أمام منتوجاتها وضعف قدرتها التنافسية مع تغير أذواق المستهلكين و قد إستندت إستقلالية المؤسسات على ما يلي :

- القانون الأساسي المتعلق بإستقلالية تمتع المؤسسة بالشخصية المعنوية والتي دعمت إستقلالية المؤسسات إذ أن المؤسسة المستقلة في تسيير شؤونها و إدارة فروعها و وحدتها فأما تدخل الدولة فيكون في الحالات القصوى.

- للمؤسسة حرية التعامل أو التعاقد و ذلك بواسطة أجهزتها المؤهلة للقيام بهذه الوظيفة كما تلتزم المؤسسة بمقتضى قانونها الأساسي و طبقا لقواعد التجارة المعمول بها.

-الحد من التدخل الخارجي عن المؤسسة (المحلي أو الأجنبي) وإلغاء سلطة الوصاية.

فأن المؤسسات ذات الاستقلالية، تساهم الدولة في إدارة نشاطاتها العمومية عن طريق صناديق المساهمة الذين هم مؤسسات عمومية إقتصادية وضعت في شكل شركات ذات تسيير القدرات العقارية، رأس مال الصناديق ملكية للدولة. فهو غير قابل لحوالة وغير قابل للتصرف فيه وغير قابل للحجز(1) .

عدد صناديق المساهمة ثمانية :

1- المواد الغذائية والزراعية
2- مناجم تصريف المياه - محروقات
3- مواد التجهيز
4 - البناء
5- كيمياء - بتروكيمياء - صيدلة
6- الكترونيك - معلوماتية - مواصلات
7- مختلف الصناعات
8- الخدمات

وهكذا فأن المؤسسة ذات إستقلالية وجهان ، الوجه العمومي من وجهة نظر الملكية، لأنه يتمثل دائما في الدولة عن طريق صناديق المساهمة، والوجه المستقل لأن المؤسسة يجب أن تسلك من الأن فصاعدا النظام الشبيه بالمؤسسة الخاصة من وجهة نظر المردودية وتمويل نفسها بنفسها.

---

1 - Algerie Selection Telex Algerie les Principaux Points des Réferences des Statuts des Entreprises Publique Eéconomiques 8ème Année 28 Janvier 1988 p2

و تهدف إستقلالية المؤسسات إلى رفع الإنتاج كما ونوعا، وإعطاء الهياكل الاقتصادية مزيدا من المرونة وحرية المبادرات الفردية مع تحمل المسؤولية، وكذا التخفيف من البطالة بنوعيها.

سعت الدولة إلى إلغاء صناديق المساهمة بعد فشلها في تسيير المؤسسات العمومية وتم إستبدالها بالشركات القابضة التي تتكون من 11 شركة مالية وهذه الأخيرة تختلف من حيث تكوينها الإداري عن صناديق المساهمة ، بحيث تتكون من مجلس التسيير الإداري ومجلس المراقبة.

إلا أن مع تفاقم الأزمة المالية والإقتصادية حادة من جهة وفشل نمط التسيير الإشتراكي ومن خلال عوامل خارجية وداخلية جعل المشرع الجزائري يعيد التفكير في نظام إقتصادي آخر ويحاول إيجاد السبل الناجعة لتفادي كارثة إقتصادية وبالتالي بدأت تطفو على السطح مؤشرات الإقتصاد اللبيرالي وفكرة تبني مشروع خوصصة المؤسسات وهذا ماسنراه في الفصل الموالي.

1- إقتصاد السوق ومشروع خوصصة المؤسسات:

إقتصاد السوق أو ما يسمى بالرأسمالية أو الإقتصاد الحر او الإقتصاد الليبرالي يقوم أساسا على الملكية الخاصة لموارد الثروة و مقومات الإنتاج وحرية الأفراد في ممارسة نشاطهم الإقتصادي دون تدخل الدولة سواء من ناحية العمل أو الإنتاج أو الإستهلاك أو إستثمار الأموال في مشروعات مختلفة. كما يقوم أيضا على أساس المنافسة الحرة بين أصحاب المشاريع قصد السيطرة على الأسواق لتحقيق أكبر قدر من الأرباح و ينتج عن هذه المسافة إضمحلال المؤسسات الإقتصادية الضعيفة لعدم قدرتها على التنافس. كما أن الإنتاج يرتبط أساسا بقانون العرض و الطلب حيث أنهما العنصرين الأساسيين في تحديد الإنتاج والأسعار في الأسواق، فأن أقبل المستهلكون على إقتناء سلعة معينة جلب رواجها منظمين آخرين إلى إنتاجها وبذلك تتعدد المشروعات و تكثر المنتوجات المتماثلة عندئذ يفوق العرض الطلب ويتمثل الأسعار إلى الانخفاض، و تبدأ بعض المشروعات التي تنتج هذه السلعة. في الكف عن إنتاجها طواعية أو مضطرة و هكذا يقل الإنتاج و يرتفع الثمن و يقترب الى ما كان عليه و يمتاز أساسيا إقتصاد السوق بالخصائص التالية :

1- قطاع خاص إقتصادي واسع
2 - سوق حقيقية للمسيرين حيث أن تأهيلهم مرتبط بخبرتهم وتجربتهم ومؤهلاتهم.
3- التنافس خاصيته دائرة على مستوى كل النشاطات الإقتصادية.
4- قانون العرض و الطلب هو الذي يحدد معدل الإنتاج والأرباح.

والجزائر حاليا تحاول وتعمل على تجسيد هذا النظام الجديد الذي يتطلب ميكانزمات جديدة سواءا بالنسبة للمؤسسة أو العامل معا وفي الإطار العملية الأولي لتطبيق هذا النظام بدأت الجزائر تفكر في عملية خوصصة المؤسسات الإقتصادية ولكن ماهو واقع خوصصة المؤسسات الإقتصادية إلى أي مدى تم تحقيق هذا المشروع ؟ و ماهي تأثيراته؟.

بدأ التفكير في عملية الخوصصة مع تسارع التحولات التي سببتها الأزمات الإقتصادية التي تفاقمت على إقتصاديات بلدان العالم الثالث ، يظهر جليا في سنوات الكساد النفطي منذ منتصف الثمانينات و تحت ضغط صندوق النقد الدولي في التوقيع على إتفاقيات إعادة الجدولة للديون الخارجية والتوسيع في فرص التمويل الجديد.

ورغم هذا التباين في الدوافع والإجراءات، فقد إستجابت لهذه الضغوط الإقتصادية الجديدة لموضوعيتها، ضمن عوامل سياسية مؤثرة في إطار عالمي.

لذلك عملت بلدان العالم الثالث على تفادي إستيراد هذه الأزمات بتعديل في نمط إقتصادياتها وفق التحولات العالمية.

إن الإيديولوجية والضغوطات الخارجية الموجودة في ميدان الخوصصة المرتبطة بالدول النامية كما هو الحال في المغرب الأقصى مثلا الذي أجبر على إختيار الخوصصة كما يذكره محمد بلحسن التلمساني " واجهت الدولة إنخفاض قاسي في مواردها المالية الناتج عن تدهور أسعار الفوسفات عام 1976 والإمكانيات المتواضعة للصادرات قيدت هذه الأخيرة تحت ضغط البنك العالمي وصندوق النقد الدولي لإعادة النظر في سياستها التوسعية المبرمجة في السبعينات. ساهمت متابعة هذه السياسة في سياق إقتصادي غير مناسب في التعمق بصفة حساسة في العجز المالي . كما قيدت الدولة المغربية تحت الضغط الخارجي وفي نطاق القيام بأحسن إستعمال للأموال المتوفرة بتحديد التدعيمات المدفوعة للمؤسسات العمومية "[1]
إستنادا الى مجموعة من البلدان الإفريقية التي إستفادت من أموال المؤسسات المالية الدولية من أجل برنامج مع التعديل الهيكلي الذي يرتبط أو يرتكز على مهمة تهيئة مشاريع الخوصصة. ومن هنا يمكن أن نستنتج بأن الأغراض السياسية والأيديولوجية هي أصل سياسات الخوصصة.

أصبح من المستحيل متابعة السياسات المسماة بالسياسات التطورية في العالم الثالث، و هذا مع العجز والنقص في فعالية المؤسسات التابعة للحكومة والأوضاع الدولية كفترة الثمانينات والاستدانة التي أصبحت أكثر فأكثر ثقيلة على الدول النامية و ضف إلى ذلك التقليل من الموارد المالية التي تأتي خاصة من المواد الأولية وهذا ما أعطى فرصة للمؤسسات المالية الدولية على وجه الخصوص، صندوق النقد الدولي و البنك العالمي بأن يملوا سياسات إقتصادى في سياق برنامج التعديل الهيكلي. وفي جملة هذا المحتوى هي برامج الخوصصة .

إن الصلاحيات الإقتصادية التي مست أنماط التسيير في كثير من بلدان العالم في السنوات الأخيرة لم تعط الوقت الكافي للمختصين لتقييم هذا التغيير.

---

1 – Belahcen Telemçani (M) " Les Risques de la Privatisation du Secteur Publique au Maroc" Economie et Humanisme N° 313 Mai -Juin 1990.P.65

إن ما حدث في الدول الإشتراكية (سابقا) والجزائر من إصلاحات إقتصادية سياسية و إجتماعية لا يزال يطرح الأسئلة من طرف المختصين. لأن التجربة ما تزال تواجه مشاكل عديدة والنتائج ما تزال أولية لكن الشيئ المؤكد أن هذه الإصلاحات جاءت نتيجة فشل نمط التسيير السابق المبني على أساس تخطيط مركزي بيروقراطي لأن القرارات التي كانت تتخذ في ظل التنظيم المركزي.

كانت في كثير من الأحيان تتميز بالسطحية للإقتصاد وبتعقيد يوما بعد يوم وكخطوة أخيرة مرحلة الإصلاحات الإقتصادية وإعتماد التعديل الهيكلي.

ونظرا لأهمية هذا الأخير، فجاء نتيجة لعدة أسباب:

1- تمركز الإستثمارات في قطاع الإنتاج الصناعي .
2- تزايد في حجم المديونية الخارجية.
3- تراجع في معدلات النمو.
4- مركزية بحتة جعلت الجهاز المركزي للتخطيط يتدخل بصورة مباشرة في إتخاذ القرارات في مكان المسيرين الحقيقيين للمؤسسة.

إن هذه النتائج دفعت بالمسيرين إلى التفكير في إدخال إصلاح هيكلي عميق على الإقتصاد الوطني، يسمح بحل مشكلة الفعالية في المؤسسة العمومية عن طريق جعلها مركزا للتصنيع وإتخاذ القرارات.

2- الأسباب السياسية :

سياسة الهروب إلى الأمام وعدم التكفل بالمشاكل في الوقت المناسب زادت من تعقيد الأمور. لقد كانت الإصلاحات جد بطيئة قبل سنة 1988 لأن هناك معارضة داخلية ترفض التغيير بمعنى أوضح حرب المراكز، لكن بعد 1993 أعطيت للإصلاحات دفعا قويا للإتجاه نحو إقتصاد السوق وهو شعار جديد يبادر بفتح المبادرة الفردية، إعفاء الدولة من عمل كل شيء وعدم التدخل في الشؤون الإقتصادية

3 - الأسباب الإجتماعية :

إن التطور الكبير الذي عرفه النمو الديموغرافي في الجزائر خاصة في السنوات الأخيرة دفع بالطلب للارتفاع على السلع والخدمات المعروضة، في حين عرض السلع والخدمات عرف تراجعا كبيرا هذه المفارقة دفعت بالمنظمين بتبني نمط

جديد لتسيير المؤسسات الوطنية و للإقتصاد الوطني ككل بحيث كان الضغط الذي مارسته الطبقة الشغيلة الدور الأكبر لكي تضغط في إتجاه إدخال الإصلاحات الجذرية عن طريق التسيير، للمؤسسات العمومية الإقتصادية.

4- شروط الخوصصة :

إن المخاطر المرتبطة بالتحويل من القطاع العام إلى القطاع الخاص تعتبر محدودة ، الذي يبدأ من الضروري تحديد شروط مقيدة وهو بتوفير حد أدنى من الشروط السياسية والإقتصادية والضرورية لإنجاح الخوصصة.

أولا : يجب أن تشجع الحكومة السوق المحلية والمؤسسات الداخلية، وتعتبر هذه العملية إنسحاب الدولة الكلي أو الجزئي من أي نشاط تكون مشترطة فيه.

يمكن تحقيق هذه العملية عن طريق نزع الملكية وإستبدال نشاطات الحكومة تدريجيا بنشاطات السوق أي إلغاء تأميم المشاريع التي تملكها الدولة.

ثانيا : في الحالات التي تتطلب الإستمرارية في تدخل الحكومة فإنه يجب الحد من هذا التدخل عن طريق اللامركزية في الإدارة.

ثالثا : يجب إدخال المنافسة، وتحطيم الإحتكارات الحكومية واللجوء إلى عملية إلغاء التعليمات المعرقلة لديناميكية السوق.

رابعا : وضع ضمانات دستورية و قانونية بدون غموض وهذا يكون بدراسة سلسلة من التساؤلات تتعلق بتحويل رؤوس الأموال العامة إلى الخاصة أي خوصصتها.

خامسا : على السلطات العمومية ومختلف المتعاملين الإجتماعيين بمعنى منظمات وجمعيات تدافع عن حقوق ومطالب المجتمع أن يستعملوا كل الوسائل من أجل تخفيض التكاليف الإجتماعية لعملية الإنتقال إلى الخوصصة.
سادسا : إعلام الجمهور و يعتبر من الشروط الضرورية لإنجاح أي مخطط أو إصلاح إقتصادي، أي ستشرح الأهداف للجمهور وهذا بإشراك المجتمع أي إشراك المسيرين والعمال في المؤسسة عن أهمية هذه الإصلاحات [1].

---
[1] - Roger Deglas, The woll street , 17 janvier 1990

ثامنا : إن الأثار التي تنجز عن العديل الهيكلي أي عن هذا التحول كالبطالة وتفاقم التفاوتات الإجتماعية و ربط الأجور بالأسعار كما يجب العمل على إنشاء هيئة تنظيمية من أجل تنسيق الجوانب الإجتماعية والإقتصادية وضمان توزيع أفضل للمداخيل والموارد " كما يجب رد الإعتبار لبعض المؤسسات القطاع العام لأن الإنتقال نحو إقتصاد السوق لا يكون ممكنا إلا عن طريق الإقتصاد المختاط أي مؤسسات عمومية ومؤسسات خاصة فيقول خبير دولي بولوني إلى أن إعادة هيكلة المؤسسات العمومية يجب أن تتم بكل حذر إذن أن المشكلة لا تكمن في الخوصصة" [1]

- أهداف الخوصصة :

هناك عدة أدلة التي تقدم لتبيان علاقة السبب والنتيجة المحتملة بين الخوصصة والحد من مظاهر ضعف الكفاءة الإنتاجية الناتجة عن الملكية والإدارة العامة، لذا تظهر أهداف الخوصصة في :

أولا : يمكن أن تؤدي الخوصصة إلى تحسين نوعية إتخاذ القرار الإداري عن طريق خفض درجة التدخل السياسي العالية في عمليات المؤسسات العامة، إذ أن الساسة في الكثير من الأحيان يؤثرون على أهداف المؤسسة وقد تطغي الأهداف الماكرو إقتصادية أو الاجتماعية على الأهداف ذات الطبيعة التجارية مثال على ذلك: محاولة التركيز على مناطق جغرافية معينة أو إنشاء وظائف جديدة أو إعادة توزيع الدخل، بحيث يؤدي الحد من التدخل السياسي إلى إعفاء المدراء من ضرورة الحرص على تلبية رغبات الساسة مما قد يقودهم بالتالي إلى تحسين آداء المؤسسة.

ولا تتعارض الخوصصة بالضرورة مع السعي لتحقيق بعض الأهداف التجارية لكن ما يتطلبه الأمر في هذه الحالة هو أن تقدم الحكومة أو الدولة دعما مباشرا لتغطية التكلفة الإضافية اللازمة لتحمل عبأ مثل هذه الأهداف.

ثانيا : تؤدي الخوصصة إلى نقل المدراء من موقع المسؤولية أمام البيروقراطية إلى موضع المسؤولية المباشرة أمام حاملي الأسهم وهي فئة تسعى إلى تحقيق الربح.

ثالثا : قد تؤدي الخوصصة إلى فرض الإنضباط داخل الأسواق والمؤسسات وبالتالي هذا الإنضباط يولد تحفيز في العمل على مستوى رفع الكفاءة.

- كيفية النظر الى الخوصصة :

إن الخوصصة كتنظيم جديد للإقتصاد، تتعدد فيه النظرات من الناحية السياسية الاجتماعية والإقتصادية.

أ- النظرة السياسية :
تذهب هذه النظرة إلى أن وجود قطاع خاص طاغ على الحياة الإقتصادية إنما هو مظهر من مظاهر وجود كتلة إقتصادية ذات مال ونفوذ، ولابد لهذه الكتلة من أن توفر جوا سياسيا ضروريا لنشاطها ونواة لها، ولابد لها من أن تسعى إلى الوصول إلى السلطة للحفاظ على إمتيازاتها وخاصة السلطة والقوة.

ب- النظرة الإقتصادية
تقوم على أساس إفتراض وجود سوق ومنافسة بين كل المؤسسات وهذا يحقق كفاءات متنوعة في الإنتاج والنوعية والتكلفة.

ج- بالنظرة الاجتماعية :

تركز هذه النظرة على أن وجود قطاع خاص بالتدرج إلى تركيز أدوات الإنتاج في أيدي قلة من الناس تنال حصة عالية من التدخل الوطني بينما تظل حصة السكان العاملين ولموظفين والفلاحين صغيرة وغير مناسبة وبذلك تدعوا هذه النظرة إلى إعادة النظر في توزيع الدخل بشكل أكثر عدلا بين مختلف فئات المجتمع. تدعوا هذه النظرة إلى إعادة الملكية العامة أو الملكية التعاونية.

- مقارنة بين القطاع العام و القطاع الخاص في ميدان التسيير :

تمارس الرقابة الداخلية التسيير الخاص بطرق مختلفة :
- **المساهمون** :
المساهمون الكبار الذين يفرضون آلية الرقابة لرفع الفوائد من خلال عملة الفعالية في التسيير وعلى العموم فإن عدم تحقيق الحد الأقصى للفوائد للمؤسسات العمومية لا يتطلب آلية الرقابة على تسييرها.

-**الأجور :** يوجد في المؤسسات الخاصة علاقة مباشرة بين أداء الشركة وتركيبة الأجور و آفاق التسيير. عندما ينجح التسيير في المؤسسة الخاصة يكافأ المسير والعمال في آن واحد (رفع الأجور و تقسيم الفائدة).

يمكن لأداء المؤسسة الخاصة الغير المرضي أن يؤدي المسير إلى فقدان منصبه (عقوبة) وضف إلى ذلك يفرض السوق عقوبة ضمنية على المسير المقال وهذا عن طريق تقليص فرص إيجاد شغل آخر.

- وفي القطاع العمومي، وفي الحالة العامة لا يوجد تقريبا علاقة بين تأدية المؤسسة و تركيبة الأجور وفي معظم الحالات يعامل مسيرو القطاع العمومي كعمال و بالتالي تكون أجورهم بصفة كبيرة محددة بشكل عادي، أي لا يمكن للنتائج المالية للمؤسسة أن تفوق كثيرا تركيبة الأجور، وهذا ما يفسر بغياب التحفيز على البحث عن المربحية الكبيرة.

إستقلالية القرار :

يملك تسيير المؤسسة الخاصة درجة كبيرة من الإستقلالية المالية ويكن أن يتكفل بالنشاطات الإقتصادية حسب السوق.

وفي المقابل يملك التسيير للمؤسسات العمومية إستقلالية محدودة مثل إتخاذ القرار الذي يتعلق بالنشاطات المختلفة للمؤسسة.

وعلى عكس المؤسسات الخاصة، وفي حالات عديدة عملي الوصاية لإعتبارات سياسية وإستراتيجية (شغل، تحديد أسعار، إستثمار ...) دون الأخذ بعين الإعتبار النتائج المالية السلبية للمؤسسة العامة على سبيل المثال، كان المسيرون مقيدون سياسيا لرفع من عدد العمال لأنه من مهام المؤسسات العمومية التقليص من البطالة على حساب الإنتاجية والمربحة والشؤون الإجتماعية التي تتوفرها المؤسسات العمومية الغرض منها التخفيض من اللامساواة الجهوية والتخفيض أيضا من اللامساواة الفئوية على مستوى سلم الرتب المهنية.

تجدر الإشارة أن أسعار المواد وخدمات القطاع العمومي محددة من هذه الجهة ما تحت مستوى السوق من أجل حماية الطبقات ذات المدخول الضعيف من أجل مكافحة التضخم و تشجيع الصناعات المحلية.

-الإطار القانوني للإتجاه نحو الخوصصة في الجزائر:

أصبح من البديهي ومن المنطقي في جميع أنحاء العالم أن هناك إعادة تثمين أو تقييم وبشكل سريع للموارد (رأس المال والعمل) وهذا إستجابة للتغيير الهام لمسار الإقتصاد وخاصة على صحة إقتصاد البلد وهذا ما يدفع بالمؤسسات الوطنية إلى الإستجابة الى هذه المتغيرات والتغيير من إستراتيجيتها[1]

فالإقتصاد الجزائري يعرف اليوم إصلاحات عميقة في هيكلته وما يعرف بالتعديل الهيكلي الذي أنطلق في تطبيقه في السنوات الأخيرة وهذا نتيجة التطورات السياسية التي صاحبت هذا التحول بحيث تهدف هذه الإصلاحات إلى تحرير الطاقات الإنتاجية خاصة المؤسسات العمومية المنتجة بإعتبارها القاعدة الأساسية للإقتصاد ، لكن هذا لا يمنع من تدخل الدولة في تحديد معالم هذا التحرر المباشر للإقتصاد[2].بناءا على الإجراءات القانونية التي إتخذت في هذا المجال و التي أعتمد عليها كإطار تنظيمي في إعادة صياغة نمط الإقتصاد الجزائري الجديد كإطار تعمل فيه المؤسسات العمومية، بحيث نجد ([3]).

- القانون رقم 88 - 02 المعلق بالتخطيط ، القانون رقم 88 - 03 المتعلق بصناديق المساهمة ، القانون رقم 88 - 04 المتمم والمعدل لقانون التجارة والقانون رقم 88 - 04 المتمم و المعدل لقانون رقم 84 - 17 التعلق بقانون المالية ولقانون رقم 88 - 96 المعدل والمتمم لقانون رقم 86 - 12 المتعلق بنظام البنوك والقرض.

---

[1]- GOUMIRI (L) : Le Plan Industriel et Technologique Symposium National de Prospeco-Conseil Hotel Aurassi, 23 - 24 Décembre 1991.

[2] - BOUZIDI (ADM) : 25 Question sur le Mode de Fonctionement de l'Economie Algerienne ANP 1989 P 25.

3- HOUARI KHACHAI : Signification et Perspective du " Projet Algerie" Dans la Structure Gouvernementale Seminaire. Club des Pins 1991

ثم قانون رقم 90 - 10 المؤرخ في 1990/04/14 المتعلق بالنقد والقرض والقانون رقم 90 - 36 المؤرخ في 31 /1990/12 المعلق بالقانون الجبائي والمرسوم التشريعي رقم 12/93 الموافق ل 25 سبتمبر 1994. يتضمن كيفيات حل وتصفية المؤسسات العمومية غير المستقلة و المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 94 - 319 مؤرخ في 17 أكتوبر 1994 يتضمن صلاحيات وتنظيم وكالة ترقية الإستثمار ودعمها و متابعتها والمرسوم التنفيذي رقم 94 - 321 الموافق ل 17 أكتوبر 1994 يتعلق بمنح إمتياز أراضي الأملاك الوطنية الواقعة في مناطق خاصة في إطار ترقية الإستثمار والمرسوم التنفيذي رقم 94 - 323 الموافق ل - 323 الموافق ل حدد الحد الأدنى للأموال الخاصة المتعلقة بلإستثمارات.

كل هذه القوانين تعمل على إيجاد المناخ الملائم لتغيير وتهيئة الأرضية والمناخ المناسب للانتقال إلى نمط إقتصاد السوق وفي هذا الإطار فإن الانتقال إلى إقتصاد السوق لا يتم إلا من خلال إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص وهذا بعد توفير الأرضية الضرورية وذلك عن طريق الإطار التشريعي الذي يعمل على خلق المحيط المناسب لذلك. فما أهمية إبقاء ميزة " العمومية للمؤسسة مادامت الرغبة أن تسلك المؤسسة سلوك الخاصية كما أنه بدا من الضروري القيام بعملية تطهير الإقتصاد الوطني والتي هي من الشروط الضرورية ، فالتطهير المالي للمؤسسات العمومية يجب أن يتبع بإعادة هيكلة صناعية أو ما يعرف اليوم بالتعديل الهيكلي و هذا نظرا لوضعية معظم المؤسسات العامة المتدهورة والتي هي في وضعية مالية حرجة إن لم نقل مفلسة تماما والتي تعاني من :

1- ضعف المردودية الناتجة عن ضعف رقم الأعمال المثقل بالمصاريف
2- مشكلة التغطية المالية التي تتخبط فيها معظم المؤسسات العمومية.

لايختلف أثنين بأن الوضع المالي و الإقتصادي بالمؤسسة الصناعية متدهور للغاية ولكن ماهي الحجج المرتكز عنها في مجال تطبيق مشروع الخوصصة وماهي مختلف الإسهامات العمالية والشعبية في تطبيقها ؟

2-- حجج الخوصصة والإسهامات والعمالية والشعبية في تنفيذها :

-الحجة السياسية:

هناك بعض وجهات النظر تقدم للخوصصة من أجل تحسين مستوى المؤسسات و يتمثل هذا التحسين في إقتصاد أكثر فعالية بالخصوص وإنما السياسة التي أدت بأغلبية الدول إلى الخوصصة كما شدد عليه جونتان آيلن "Jonathan Ayen أن موضوع الخوصصة أعادت النظر فيه الدول النامية وخاصة تبعا للضغوط الخارجية الممارسة من طرف المقدمين للإعلانات المالية المتمثلة في هيئة البنك العالمي والصندوق النقد الدولي ووكالة المساعدة الأمريكية، كل هذه المؤسسات المالية تشجع مشروع الخوصصة لأغراض أيديولوجي[40]

1- الحجة الإقتصادية :

يمكن للخوصصة أيضا أن تحث على تطوير أسواق رؤوس الأموال الداخلية كما أنها حجة لتخفيض عجز القطاع العمومي وهذا بخوصصة المؤسسات العمومية العاجزة.

ستكون الخوصصة مربحة بالنسبة للمؤسسات الباقية تحت رقابة القطاع العمومي، بحيث تكون الحكومة متفرغة أكثر للتخطيط والتنظيم للمؤسسات الأكثر حيوية.

---

[40] HAMADI (M) : Evaluation des Actifs d'Entreprise. le Cas de la Privatisation . Thése de Magistère Inst des Sciences Economique 1994 Université d'Alger.

2 - المساهمة العمالية في إطار الخوصصة:

في الحقيقة يجب أن يتم فحص مساهمة العمال في مؤسسة سيتم خوصصتها تخص مساهمة المسيرين في المؤسسة على شكل مجموعة صغيرة من المسيرين في حين تخص مساهمة العمال في مجموعة كبيرة ، و كان الهدف دوما هو ممارسة الرقابة الحقيقية من طرف الأطر المسيرة للمؤسسة المخوصصة.

تتمثل طريقة الخوصصة البديل الجيد للمؤسسة العمومية بحيث لا يمكن بيع هذه الأخيرة في حالتها بسبب مشاكل إرتفاع عدد العمال ، ستكون عملية التصفية أكثر تكلفة للحكومة والعمال في آن واحد.

تتمثل المساهمة الشعبية شكلا من التحفيز للإنتاجية لجماعة من العمال ووفاءا متينا ضد تسريح العمال. تطلب طريقة الخوصصة حسب رابح بطاهر ثلاث شروط:

1. فريق مسير ومؤهل و ملتزم
2. جماعة عمال متحدين و مستقرين ومحفزين.
3. قيم مالية ملائمة وإمكانيات قرض حقيقية لدى البنوك ولا تجتمع هذه الشروط الثلاثة في الجزائر.[41]

إن إنقاذ العمال للمؤسسة يتطلب في بلدان أخرى وخاصة المتطورة برنامج مهم للإعلام و تحسيس العمال فيما يخص الأرباح التي سيحصلون عليها، ولهذا تقوم إدارة المؤسسة بتحضير وتنفيذ هذه البرامج.

لكن يبقى النقاش مطروح للنموذج الذي تتبناه الجزائر في ميدان الخوصصة، بحيث سوف تعتمد الجزائر في إجراءات مرتبطة بشكل خاص بالمحيط الماكروا والميكرو الإقتصادي الجزائري وهذا خوفا من تبني نموذجا أجنبيا معتمدا على معطيات ومقومات مختلفة ومتباينة عن التي هي في الجزائر.

يمثل إنقاذ العمال للمؤسسة وسيلة حسنة التي تعاني من صعوبات، يكون تحويل ملكيتها إلى إطاراتها المسيرة وعمالها لكن يطرح المشكل في مسألة إمكانية هؤلاء في عدم إمتلاكهم الأموال الكبيرة والمعارف اللازمة في إعادة الفعالية لهذه المؤسسة.

---

[41] Bettahar (R): Op.Cit. P 31

وهذا هو الحل بالنسبة لمؤسسة تعاني من صعوبات، ويعتبر بديل من أجل الحفاظ على الشغل بدل تسريح العمال.

ويسمح أيضا إنقاذ العمال للمؤسسة بتقليص الحجم الكبير للعمال وتفادي التكاليف الغير اللازمة، وهذا إجتنابا لتسريح الكلي.

في حين يجب الإشارة إلى أن المؤسسات العمومية الإقتصادية الجزائرية بعيدة كل البعد على الحلين الأولين الذين يتمثلان في السماح للعمال بإنقاذ مؤسستهم و بأكثر وضوح هذه العوامل منعدمة.

3- المساهمة الشعبية :

أن توزيع الأسهم على عدد المساهمين، المواطنين و العمال في مؤسسة يعتبر مبررا آخر بخوصصة القطاع العام. يرى بعض المسيرين بأنها تبقى وسيلة حسنة وهذا عن طريق الحصول على أسهم وهذا من أجل التجنيد والتعبئة الشاملة للعمال والمسيرين لمؤسسة ما.

وهذا من أهداف قانون الخوصصة وصول الطبقات الاجتماعية الجديدة إلى الملكية العقارية وتطوير المساهمة الشعبية.

يمثل انشغال الشبان والمقاولون والعائلات والمغتربون في الخارج إلى الإلتفاف حول النشاط المخوصص داخل وطنهم وهذا يعتبر شيئا مهما لإنتاج المزيد من الخبرات الإقتصادية داخل الوطن.

من الأهداف أيضا تجزئة النشاطات التي أسهم من أجل جمع العديد من المساهمين من أجل الاستفادة من مجموعة التنازلات المقدمة من طرف الدولة، و هذا يكون محفزا لظهور التقسيم العادل لمجموعة من المؤسسات ورؤوس الأموال العامة.
الخوصصة تعمل على توسيع حصة الملكية وإنتشار هذه الأخيرة تفرزها لنا:

أ) إنخفاض حاد لقيم الأسهم لدى الأفراد المساهمين الناتج عن الارتفاع الحاد في عدد الأسهم الخاصة بالمساهمين والمؤسسين بمعنى تكون القيم متبوعة بمقاييس الإنتاج والعرض و الطلب.

ب) تكون ثروة المساهمين خاضعة لمعدلات مرتبطة بالإنعكاسات التي تنجم عن التطورات الحاصلة داخل الأسواق العالمية وهذا يكون تمهيدا للدخول في نظام التقسيم العالمي للعمل.

ج) العمال المساهمون في مؤسستهم يرون أو يهدفون إلى رفع فعالية المؤسسة لوضع هوية حقيقة للمصلحة بين العامل والمؤسسة وبعابرة أخرى عندما يمتلك العمال حصصا من مؤسستهم وهذا يحفزهم أكثر لرفع الفوائد بتركيز الجهد على الفعالية والإنتاجية.

لغرض تحفيز المساهمة الشعبية المتمثلة في العمال والمواطنين والمسيرين في بريطانيا تقدم الحكومة عروضا خاصة وتعاملات تفضيلية وتنازلات في الرسوم تعتبر هذه العوامل مشجعا هاما وهذا ما كان له الأثر الكبير في ملكية الأسهم في هذا البلد.

-الإطارات المسيرة هم كذلك مشجعون ليكونوا مساهمين في مؤسستهم الخاصة عن طريق تقنية تعويض قدرة التسيير الفعال والناجح أي لهم نصيب في الأرباح المحققة. وهذه التقنية تدخل ضمن مختلف التقنيات الخاصة بالخوصصة وتسمى هذه التقنية (عقود التسيير)

4 - مشكل التشغيل و المساهمة في الخوصصة:

إن إعادة العرض الذي يتبع الخوصصة يؤدي في أغلب الأحيان الى التضامن العمالي زد على هذا فأن العائق الأول المتمثل في نقض الدولة لعهدها مع المؤسسات وهذا يولد مشكل الشغل والمعارضة المنظمة للنقابة بالنسبة لسياسة الخوصصة. لا يمكن للخوصصة أن تتقدم إلا إذا تمت دراسة مشكل الشغل أي مشكل التسريح الكبير للعمال

يؤدي بيع الأسهم أو نشاطات المؤسسة لكل عمال النشاط الذي تم إقصائهم، هذا هو الشكل الأكثر صراحة وقساوة بالنسبة للعمال، بحيث تظهر هذه القساوة في عدم توفر الاستعدادات المالية والتسييرية لهؤلاء، لهذا يمكن لنا أن نبني حكما مسبقا على أن الدولة تنوى التخلص من أعباء عمالها المتمثلة في الأجور والنفقات المتعلقة بإمتيازاتهم المهنية، وأيضا أعباء هذه المؤسسات التي حكم عليها بالزوال.

أن البيع العمومي أو الخاص للأسهم الرأس المال الاجتماعي الجزئي أو الكلي إلى العمال لا يمكن أن يغير الاتفاقات الجماعية التي أمضتها المؤسسات العمومية مع ممثلي هؤلاء العمال المتمثلين في العناصر النقابية ، لأنه سوف يظهر انقسام داخل الحركة العمالية ويتمثل هذا الانقسام في ميزة إمتلاك بعض العمال لوسائل الإنتاج أن مساهمين في رأس مال الإجتماعي للمؤسسة وبالتالي لهم الحق في الحصول على الأرباح و من البديهي الانسحاب من النقابة لأنهم ليسوا بحاجة لمن يدافع على مصالحهم.

أما الفئة الثانية من العمال وجودهم داخل هذه المؤسسات لا يمكن أن يغير علاقتهم المتمثلة في بيعهم لقوة عملهم بمقابل قيمة معينة من المال .

إذا الإستنتاج الذي نصل إليه من خلال هذا الطرح يكمن في موقع النقابة بعد فقدانها لمناضليها أي لعمالها الذين تخلوا عن عضويتهم بسبب تحول موقعهم داخل المؤسسة أي من قوة تبيع قوة عملها إلى قوة تملك وسائل الإنتاج. هذا من جانب ومن جانب أخر الصعوبة التي سيعرفها العمل النقابي المطلبي في ظل عملية التسريح العمالي وغلق المؤسسات المفلسة ؟

إذن النقابة سوف تعرف مجموعة من التغيرات من خلال مشروع الخوصصة.

فالبيع العمومي والخاص لأسهم رأس المال الإجتماعي (جزئي أو كلي) قد يمكن أن يغير محتوى الإتفاقيات الجماعية التي تمضيها المؤسسات العمومية مع ممثلي هؤلاء العمال، وهذا إلا إذا كان هناك إتفاق خاص، لكن كما كان دعاة العرض للمؤسسة على العموم يمثل الشرط المسبق نحو خوصصتها أو بعد تغيير أسماء الملكيات وهنا يجب أن نطرح مشكل الشغل ، ماهي الحلول التي ينبغي أن تطبق ؟

1 -عمل جبري لأجل قصير .

2- مشاركة العمال في رأس المال المؤسسة التي ستخوصص وحجز من 20 إلى 25 % من الأسهم لمجموع العمال وهذا على شكل هبات جزئية أو كلية وحصص نسبية مع (أرباح) نسب التخفيضات الخ.......

3- يجب مفاوضة برنامج إعادة العرض (قبل وبعد الخوصصة) مع ممثلي العمال،و يجب أن توافق عليه الإدارة.[42]

5- التكلفة الإجتماعية في إطار الخوصصة :

[42]Bettahar (R): Op.Cit. P 53

يمكن أن تكون التكاليف الإجتماعية التي تظهر فور التحول إلى القطاع الخاص، مثل البطالة وإغلاق المصانع و تخفيض الخدمات، حادة في الأجل القصير في حين تظهر منافع النمو والزيادات العمالية والإستثمار إلا بعد إنقضاء أجل متوسط و من المهم كذلك وضع برامج لتعريف الرأي العام بالعملية وأثرها.

فيمكن تحويل العملية إلى قطاع خاص في ظل الظروف المناسبة ، أن يكون وسيلة مفيدة لتعزيز الكفاءة والنمو. وينبغي أن يعتبر جزءا من جهد أوسع لدعم قوى السوق ولا مركزية إتخاذ القرار وتعزيز القدرات والحوافز الإدارية وتحسين وتخصيص الموارد.

فلابد أن تكون الحكومة قادرة على إدارة وتصفية الإستثمار وتوفير بيئة صالحة لتنمية القطاع الخاص، وتشجيع المنافسة وضبط الاحتكارات وتوفير الهياكل الأساسية اللازمة.

إن الإنتقال الى إقتصاد السوق كثير ما يصطدم بعدة عوامل تعتبر حاسمة في سلامة الإنتقال وخاصة إذا إتسم هذا الإنتقال أو وجد ظروف جد إستثنائية من بينها :

1- صلابة المؤسسات الإقتصادية فيما يخص طبيعة نظامها الإحتكاري للسلطة.

2- عدم نجاح الإصلاحات الإقتصادية المتبعة وذلك بإحداث صدمة لدى الرأي العام

3- المحيط غير المضمون الذي هو محاط بالمخاطر غير المعلقة ، إرتفاع أسعار بعض المواد الأولية ، الإضرابات العمالية التي تضغط بدورها على إصلاحات الحكومة.

4- إتخاذ الحكومة لقرارات إقتصادية التي هي لغير صالح معظم الشرائح الإجتماعية كرفع الدعم عن بعض المواد الضرورية.

ولكن في المقابل فإن النقابة في هذه المرحلة بالذات يستوجب عليها أن تحمي المناصب العمالية على الأقل من التسريح الجماعي الذي مس العديد من المؤسسات وفي هذا المجال سوف تسلط الضوء على واقع العمل المطلبي النقابي داخل المؤسسة

الصناعية بما أن المرحلة الإقتصادية الجديدة تتطلب الحذر خاصة وأن المناصب العمالية مهددة لأن المؤسسة في هذه الحالة الإستثنائية تعيش نوع من الركود والإفلاس خاصة وأن الدولة لا تدعم القطاع الصناعي، وعلى ضوء هذا جاء إخترنا لميدان البحث مركب السيارات الصناعية بالرويبة (CVI) وسنتقرب أكثر فأكثر من العمال والنقابيين ومسؤولي المؤسسة لنتعرف عن الإنشغالات العمالية خاصة مع الوضع الإقتصادي الجديد والتغيرات المستجدة في ذلك، وعن الدور النقابي المطلبي على مستوى المركزية النقابية وعلى مستتوى نقابة المؤسسة في إطار عملية تحقيق المطالب العمالية التي تعتبر حسب رأي أغلبية العمال (حقوق إنسانية شرعية قبل أن تكون مطالب عمالية علما أنها تتعلق بمنصب العمل في ظل هذا وبداية سنحاول الآن أن نعطي صورة بيروغرافية عن مركب السيارات الصناعية بالرويبة.



الباب الثالث

واقع العمل النقا   ا طلب   داخل ا ؤسسة الصناعية

الفصل الأول التعريف: ركب السيارات الصناعية

ا بحث الأول : بيوغرافية ميدان البحث

<u>تمهيد</u> : بعد ما تعرضنا إلى البعد التاريخي للظاهرة النقابية في العالم ، وتناولنا لمختلف المراحل التي عرفتها النقابية الجزائرية قبل، غداة ، بعد الإستقلال و ضف إلى ذلك قد تطرقنا معا إلى تسليط الضوء على مختلف المستجدات و التغييرات التي مست القطاع العام ، وبما أن المطلبية العمالية هي العجينة التي تتغذى من خلالها الممارسة النقابية. سنتناول معا واقع العمل النقابي المطلبي في ظل التغييرات الإستثنائية و الطارئة التي يمر بها عالم الشغل ، وبدء ببدء سنتعرض في البداية لإعطاء صورة بيوغرافية عن ميدان البحث ألا وهو مركب السيارات الصناعية برويبة .

<u>تعريف ميدان البحث :</u>

<u>لمحة تاريخية :</u>

في 02 جوان من 1957 BERLIET قامت المؤسسة الفرنسية برلي، بإنشاء مصنعا للسيارات الصناعية من نوع الوزن الثقيل، بالمنطقة الصناعية بالرويبة، شمال شرق العاصمة على بعد 30 كلم، ويتربع المصنع على مساحة إجمالية تقدر ب70 هكتار منها 182300 م^2 مغطاة، و تم تغيير تسمية المصنع بعد الإستقلال، و أصبح يعرف بإسم برلي - الجزائر و يعتبر هذا المصنع أو المركب من أهم المركبات الصناعية المنجزة عبر الوطن.

وتم تركيب أول شاحنة بمؤسسة " برلي " في 15 من أكتوبر 1958، و إرتفع الإنتاج في سنة 1961 ليقارب 10 شاحنات يوميا.

وأصبحت الجزائر في جوان 1964، بقرار من الحكومة تشارك بنسبة 40% من الأسهم في المؤسسة، بمساعدة الصندوق الوطني للتنمية.

وبمقتضى قرار 150/67، الصادر بتاريخ 09 أكتوبر 1967، أنشأت شركة - سوناكوم - التي كلفت من طرف الدولة بتطوير الصناعات الميكانيكية في الجزائر للتخفيف من إرادتها للمنتوجات الميكانيكية.

وتم إنشاء مركب السيارات الصناعية في 1970 بمقتضى التعاقد الذي تم بين مؤسسة برلي و الحكومة الجزائرية، وإنطلقت أشغال هذا المركب في جانفي سنة 1971.

وتم تركيب أول شاحنة تحمل إسم سوناكوم في نوفمبر سنة 1974، و في المرحلة الممتدة من 1974 إلى 1977 فقد تم تمديد مساحة المؤسسة، ببناء مركزين جديدين، مركز الهيكلة ومركز الصهر، نتيجة العقد الموقع بين شركة سوناكوم ومؤسسة برلي الفرنسية.

و في سنة 1981، وبمقتضى القرار رقم 342/81، القاضي بإعادة هيكلة المؤسسات، المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ونتيجة لهذا القرار كلفت المؤسسة الوطنية للسيارات

الصناعية بالعديد من المهام، منها البحث، التنمية، الإستيراد والتصدير، الإنتاج والتوزيع... وهذا في إطار المخطط الوطني للتنمية الإقتصادية الإجتماعية.
وفي ظل الإستقلالية لسنة 1987، عرفت المؤسسة إعادة هيكلة داخلية أين قسمت المؤسسة إلى خمسة وحدات، كل وحدة مستقلة عن الأخرى وهي :

- وحدة تسيير المنتوج
- وحدة الهيكلة
- وحدة الصهر
- وحدة الدراسات و البحوث
- مركب السيارات الصناعية

2. المراكز :

يحتوي مركب السيارات الصناعية على خمسة مراكز، مركز السباكة، مركز الميكانيك، مركز الطرق على البارد، مركز تركيب الشاحنات، وأخيرا مركز تركيب الحافلات، هذا فيما يخص المراكز، أما الورشات، فيحتوي المركب على 48 ورشة موزعة على مختلف هذه المراكز.

1.2. مركز السباكة

يتربع المركز على مساحة تبلغ 5220 م^2 ، وعدد العمال يقارب 183 عاملا نجد 4 ورشات، ومنتوجات هذا المركز تتمثل في العديد من القطع الخام منها مثلا المقابض (eviers)، أشواك علب السرعة (Fourchettes boites à vitesse)...

2.2 مركز الطرق على البارد

تبلغ مساحة هذا المركز 34000 م^2، وعدد العمال بهذا المركز يقارب 509 عاملا وعدد
ورشاته 12، ويمثل إنتاج هذا المركز في عدة قطع منها الحجر .

3.2. مركز الميكانيك

تقدر مساحة هذا المركز ب34000م ، ويبلغ عدد عماله 1023، وعدد ورشاته 10، وينتج قطع مختلفة توجه مباشرة نحو مركزي التركيب، تركيب الشاحنات والحافلات، ومن القطع المنتجة مثلا، الجسور وعلب السرعة،مقابض الوصل.

4-2 مركز تركيب الحافلات

يتربع على مساحة قدرها 27300م^2 ، عدد عمالها 861، نجد به 13 ورشة، ويقوم هذا المركب بتركيب مختلف القطع التي تأتي من المراكز الثلاث المذكورة خاصة مركز الميكانيك، ليصبح المنتوج النهائي حافلة جاهزة للتوزيع و التسويق، وينتج هذا المركز حافلات من نوع ف 8 و والحافلات الصغيرة التي توقف صنعها سنة 1991.

5-2 مركز تركيب الشاحنات

مساحة هذا المركب تبلغ 32000 م^2 ، وعدد عماله 645 عاملا يحتوي على 09 ورشات، ويقوم هذا المركز بتركيب مختلف القطع الآتية من المراكز الثلاثة، مركز السباكة، مركز الطرق على البارد ومركز الميكانيك خاصة بما أنه المركز الرئيسي لتموين مراكز التركيب، إذن يقوم بتركيب مختلف القطع لتركيب الشاحنات بمختلف أنواعها لتصبح جاهزة للتسويق و التوزيع، ومن أهم الشاحنات المنتجة (ك 166 .

3- إحصائيات العمل

لقد عرفت الشركة الوطنية للسيارات الصناعية - ككل المؤسسات الأخرى - حل الإصلاحات الإقتصادية، من التسيير الإشتراكي للمؤسسات إلى سياسة إعادة الهيكلة. إلا أن هذه الشركة لم تكن معينة بالإستقلالية، و في هذه الفترة، عرفت المؤسسة إعادة هيكلة داخلية سنة 1987.

وفي سنة 1987، ونتيجة لهذه السياسة، أصبح عدد العمال الذين يسيرهم المركب هو 6050 عاملا، بعدما كان يسير 9633 عاملا من قبل، ووصل عدد العمال اليوم إلى 5000 عامل وهذا بعد عملية التسريح الجماعي للعمال والتي كانت من فترة إلى أخرى، ضف إلى ذلك التقسيم الداخلي للشركة الوطنية للسيارات الصناعية، أصبحت لكل وحدة إدارة خاصة بها، تدير شؤونها بإستقلالية تامة. إلا أننا نلاحظ تناقصا متتاليا لعدد العمال بالمركب، وهذا التناقص يقدر ب(2.5%) سنويا من العدد الشامل للعمال؛ أما عدد العمال المباشرين للعملية الإنتاجية فيقدر بـ(4.09 %)، وأما العمال الغير مباشرين للعملية الإنتاجية، فيقدر بـ(1.57%).

والسؤال الذي يطرح نفسه هو، ما هي الأسباب التي تؤدي إلى هذا التناقص المتزايد من سنة 1987 إلى سنة 2002 ؟

إن السبب الرئيسي هو الأزمة المالية التي تعيشها الجزائر، فكانت الصناعة الجزائرية من قبل تمتص اليد العاملة البطالة، رغم عدم حاجتها لذلك العدد العائل من العمال، فنجد مثلا ثلاثة عمال في منصب عمل واحد، وذلك لإمكانيات الدولة، حيث كانت تمون المؤسسات بالأموال الكافية لدفع أجور العمال. ومع بداية الأزمة المالية التي تسبب فيها إنخفاض سعر البترول، أصبحت إمكانيات الدولة عاجزة تماما عن تموين المؤسسات فعمدت إلى تسريح العمال، مما أدى إلى تناقص ملحوظ في نسبة العمال خلال السنوات الأخيرة، خاصة منهم العمال المباشرين.[1]

وقبل التطرق و الشروع في تناول مختلف جوانب التساؤلات والفرضيات التي جاءت في بداية دراستنا ، سنحاول معا أن نعطي صورة عن مختلف خصائص العينة المبحوثة والتي هي قيد الدراسة .

[1] - إستجواب مع أحد مسؤولي التسيير الصناعي بالمركب .

تعريف و تحديد خصائص عينة البحث :

العينة هي الجزء المختار من مجتمع البحث أو المجتمع العام قيد الدراسة ممثلة لهذا المجتمع يشترط أن تكون فيها جميع صفات الأصل الذي إشتقت منه و لكي يمكن تعميم البحث حول العينة على مجتمع البحث من الصعب على الباحث أن يتصل بعدد كبير من المعنيين بدراسته حتى يطرح عليهم أسئلة و يحصل على أجوبة فإنه لا مفر من اللجوء إلى أسلوب أخذ العينات التي تمثل المجتمع الأصلي حتى يستطيع أخذ صورة مصغرة عن التفكير العام و على ضوء هذا و من خلال الموضوع الذي نحن بصدد دراسته فقمنا بتقسيم عينتنا إلى قسمين :

أ - عينة خاصة بالممثلين النقابيين للإتحاد ع ع ج و هذا على مستوى الأمانة الوطنية وعلى مستوى اللجنة التنفيذية للإتحاد ع ع ج و على مستوى نقابة المؤسسة و بما أن الحجم صغير المتعلق بالإطارات والممثلين النقابيين إعتمدنا على عينة مسحية و كان توزيع أفراد العينة حسب الهياكل النقابية للإتحاد العام ع ج هذا ما سنراه في الجدول الأتي للتذكير فقط مجموع أفراد العينة الأولى بلغ 28 إطارا و ممثلا نقابيا

جدول رقم 01

يمثل توزيع الممثلين النقابيين حسب الهياكل النقابية لـ :إ.ع.ع.ج.

الهياكل النقابية	التكرار	النسبة %
الأمانة الوطنية للإتحاد ع ع ج	11	39.28
اللجنة الوطنية التنفيذيةأ ع ع ج	10	35.71
ممثلين نقابة المؤسسة CVI	07	25
المجموع	**28**	**100**

كملاحظة أولية فان أفراد المتعلقة بأعضاء اللجان الوطنية التنفيذية للاتحاد العام للعمال الجزائريين يمثلون فقط ولاية الجزائر و من جهة أخرى لا يتواجدون على مستوى الأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين لأن هناك من الأعضاء من يتواجدون ينشطون على مستوى الأمانة و اللجنة معا.

ب - **والعينة الثانية**: التي يندرج في إطارها موضوع بحثنا تتعلق بعمال مركب السيارات) و نظرا للصعوبة الكبيرة التي تلقيناها داخل المركب في إطار مقابلة العمال و توجيه أسئلتنا إضطررنا إلى مقابلة العمال خارج المركب مستعينين بذلك من خلال عينة عشوائية و بطريقة الإنتقاء الكرة الثلجية حيث بعدما أجرينا المقابلة مع أحد العمال ساعدنا هو الآخر في الإتصال بعامل آخر و بهذه الطريقة إلى غاية الحصول على الحجم المراد دراسته ألا و هو 70 مبحوث

من هنا إليكم التوزيع التالي لعينة المبحوثين المتعلقة بالعمال :

جدول رقم 02 :

يمثل توزيع العمال حسب الفئات السوسيو مهنية

الفئات السوسيومهنية	التكرار	النسبة %
عمال منفذون	37	52.85
أعوان التحكم	29	41.21
إطارات	04	5.71
المجموع	**70**	**100**

إذن من خلال هذه العينة المراد من دراستها و المتمثلة في الإطارات النقابية على مستوى القمة و الممثلين النقابيين للإتحاد ع.ع.ج. على مستوى المؤسسة و من جانب أخر تقربنا للعمال سنحاول من خلاله الإجابة عن مختلف التساؤلات التي قمنا ببناءها في إطار هذا الموضوع و المتعلقة بواقع المطلبية و النقابية داخل المؤسسة الصناعية، كما نشير أننا أملنا على أن تكون عينتنا تمثيلية للمجتمع الأصلي هذا رغم وجود مجموعة من الصعوبات التي إعترضتنا في الميدان و سننتقل الآن معا للتعرف إلى مختلف الخصائص التي تميز أفراد عينة سواء المتعلقة بالممثلين النقابيين أو بعمال مركب السيارات الصناعية.



ا بحث الثا

خصائص عينة البحث

جدول رقم 03

يمثل توزيع الممثلين النقابيين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	26	92.85
أنثى	02	7.14
مجموع	28	100

من خلال هذا الجدول الإحصائي يتضح لنا أن نسبة 92.85%، من عينة المبحوثين (الممثلين النقابيين) من جنس ذكر وذلك بمجموع 26 ممثل نقابي موزع على الهياكل النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين إلا وهي الأمانة الوطنية واللجنة الوطنية التنفيذية و أخيرا نقابة المؤسسة بمركب السيارات الصناعية برويبة. ومن جهة أخرى، نسبة 7.14% تمثل نسبة الممثلات النقابيات في إطار العينة المبحوثة بمجموع 02 حيث أن ممثلة نقابية تعمل في إطار اللجنة الوطنية التنفيذية لمحافظة الجزائر الكبرى وممثلة أخرى تتواجد على مستوى نقابة المؤسسة (SONACOME برويبة). كما لاحظنا أيضا من خلال الملاحظة الميدانية من جهة ومن خلال مقابلات أجريناها بوزارة العمل والشؤون الإجتماعية « أن العمل النقابي المطلبي يقتصر أساسا على العنصر الرجالي في حين أن العنصر النسوي من الجانب الكمي ضعيف جدا ومن البعد السوسيولوجي هذا يرجع إلى عوامل كثيرة مرتبطة بطبيعة العمل النقابي المطلبي» هذا حسب تصريح أحد المسؤولين بالوزارة المذكورة سابقا. وإدخالنا لمتغير الجنس لم يأتي من باب الصدفة فمن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها بميدان البحث. (المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية) S.N.V.I أتضح لنا أن المرأة العاملة تتقاسم عبئ الرجل العامل ففي السابق مثلا ومنذ مدة غير بعيدة عموما كانت المسؤولية الأسرية يتولها الرجل بمفرده و لكن في ظل الأوضاع و الظروف السوسيو الاقتصادية التي يمر بها عالم الشغل أصبحت المرأة تلعب دور جد هام ففي حديث الكثير من المبحوثات أكدن البعض من هن أنها تتولى المسؤولية الأسرية بمفردها خاصة بعد التسريح زوجها من العمل، أو من زاوية أخرى بالنسبة للمرأة الغير متزوجة أنها تتولى مسؤولية آسرة ذات حجم كبير مع العلم أن الكثير من أفراد الأسرة بطالون. فنسبة البطالة المرتفعة و غلاء المعيشة و ضعف القدرة الشرائية. و تدهور الأوضاع داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية جعل الكثير من النساء العاملات يتولون المسؤولية الأسرة ، قد تكون المصدر الوحيد لجلب مدخول يلبي حاجيات الآسرة. و كذلك ارتأينا إدخال عنصر (متغير الجنس) لإبراز تغير الموقف ، فخروج المرأة و بشكل واسع إلى عالم الشغل لا يفسر فقط المستوى الثقافي و التفتح الذي يعرفه مجتمعنا اليوم قد ما يفسر الحاجة الماسة لتلبية حاجيات و متطلبات الحياة خاصة مع تدهور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية.

جدول رقم 04 :

يمثل توزيع الممثلين النقابيين حسب متغير الجنس من خلال الهياكل النقابية للإتحاد ع ع ج :

الجنس / الهياكل النقابية	ذكر	أنثى	مجموع
أعضاء الأمانة الوطنية إ.ع.ع.ج.	11	/	11
* أعضاء اللجنة الوطنية إع.ع.ج. (لولاية الجزائر)	9	1	10
نقابة المؤسسة سوناكوم أعضاء المكتب النقابي للمؤسسة	6	1	7
مجموع	26	2	28

* أعضاء اللجنة الوطنية التنفيذية اللذين أجريت معهم المقابلات لا يتواجدون على مستوى الأمانة الوطنية ومن جهة أخرى يمثلون فقط المنطقة الجغرافية للجزائر الوسطى.

- من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن عينة المبحوثين المتعلقة بالممثلين النقابيين موزعة على ثلاثة هيئات نقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين.فمن مجموع 28 ممثلا نقابيا فهناك 11 عضوا و ممثل للأمانة الوطنية، و الأمانة الوطنية تتكون أساسا من 11 عضوا من بينهم الأمين العام يترأس الأمانة الوطنية ويحدد صلاحيتها و مهامها للنظام الداخلي.

أما اللجنة التنفيذية الوطنية تتشكل من 181 عضوا منتخبا طبق للمادة من القانون الأساسي للإ.ع.ج واللجنة التنفيذية هي الهيئة العليا للإتحاد بين المؤتمرين وهي مسؤولة أمام المؤتمر وارتكزت دراستنا هذه على مقابلة أعضاء اللجنة التنفيذية لمحافظة الجزائر الكبرى.

وبإستثناء أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية المتواجدين على مستوى الأمانة للإ.ع.ج. وإقتصرت المقابلات التي أجريناها مع 10 أعضاء من اللجنة التنفيذية الوطنية. ضف إلى هذا تتشكل عينتا كذلك من الممثلين النقابين لنقابة مؤسسة المركب السيارات الصناعية برويبة ونقابة المؤسسة هي هيئة الهيكل العمودي للإتحاد ع.ع.ج وهي المكلفة بتنسيق وتدعيم نشاطات الفروع النقابية التابعة لنفس المؤسسة في مجالات النشاط الإداري والإقتصادي والإجتماعي والثقافي وتتكون هذه الأخيرة من ثلاثة هيئات وهياكل داخلية الندوة والمجلس النقابي للمؤسسة والمكتب النقابي يتكون من 07 نقابيين أسندت لهم المهام التالية : التنسيق، التنظيم، وسير الأجهزة، التكوين، الإعلام، الشؤون الإجتماعية والإقتصادية للمؤسسة. وأيضا من خلال قراءة هذا الجدول نلاحظ أن الممثلات النقابيات واللواتي عددهن 02 أحدهن تنشط ضمن اللجنة التنفيذية الوطنية وأخرى تنشط على مستوى نقابة المؤسسة و هي أحد أعضاء المكتب النقابي للمؤسسة (مركب السيارات الصناعية) **CVI**.

جدول رقم 05

يمثل توزيع الممثلين النقابيين حسب متغير الجنس و متغير السن:

الجنس / السن	ذكر	أنثى	التكرار	النسبة %
من 20 إلى 30 سنة	1	0	1	3.57
من 31 إلى 40 سنة	3	1	4	14.28
من 41 إلى 50 سنة	6	1	7	25
أكثر من 50 سنة	16	0	16	57.14
مجموع	26	2	28	100

يبين هذا الجدول توزيع عينة البحث المتعلقة بالممثلين النقابيين من خلال متغير السن. فالملاحظة الأولى أن 57.14 % من عينة المبحوثين يفوق سنها 50 سنة فما فوق بمجموع 16 ممثل نقابي من المجموع الكلي 28 ممثل.

وهذا ما يجعلنا نقف أمام هذه النسبة محاولين إدلاء مجموعة تفسيرات سوسيولوجية فمن خلال التقرب من الميدان النقابي لا حظنا أن من جهة المترشحون للعمل النقابي متقدمين في السن، وهذا ما يفسر نسبة وعيهم للمسؤولية والنزاهة والإلتزام والتمييز به والتجربة والأقدمية في الممارسة النقابية والممارسة المهنية ضف إلى ذلك أن العمال بالمؤسسة يختارون الممثليين الأكثر أقدمية والمتقدمون في السن والدارين بإنشغالات العمال هذا حسب تصريح مجموعة من العمال بالمؤسسة.

أما بالنسبة لأعضاء الأمانة الوطنية وأعضاء اللجنة التنفيذية فتقدم سنهم يرجع إلى سنوات في إطار الممارسة النقابية وانتقالهم من الهيئات الدنيا للإح ع.ع.ج (نقابة المؤسسة إلى أعلى الهيئات و الهياكل للإ.ع.ع.ج. وهذا يتطلب سنوات. و من خلال هذا الجدول الإحصائي نلاحظ أن نسبة 25% من عينة المبحوثين (الممثلين النقابيين) تتراوح أعمارهم بين 41 و 50 سنة البعض منهم يمارس نشاطه النقابي ضمن نقابة المؤسسة السيارات الصناعية (SONACOME) والبعض الأخر يتواجد على مستوى الأمانة الوطنية للإتحاد ع.ع.ج و اللجنة التنفيذية الوطنية.

ونجد أيضا نسبة14.28 % من الممثلين النقابيين الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة و تليها نسبة أخرى بـ :3.57 % من عينة المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 20 و 30 سنة نجدهم أساسا يمارسون نشاطهم النقابي في مستوى نقابة المؤسسة. وكما ذكرنا أيضا فإن أغلبية الأعضاء والممثلين النقابيين المتواجدين على مستوى الأمانة الوطنية واللجنة التنفيذية تتعدى أعمارهم 40 سنة هذا راجع إلى انتقالهم من هيكل نقابي إلى أخر إبتداء من نقابة المؤسسة وهذا يتم من فترة زمنية إلى أخرى.

أما حسب متغير الجنس فنلاحظ أن هناك ممثلة يتراوح سنها بين (31 . 40 سنة) تمارس نشاطها النقابي بنقابة المؤسسة (مركب السيارات الصناعية) وممثلة أخرى يتراوح سنها بين (41 و 50 سنة)، تمارس نشاطها النقابي على مستوى اللجنة التنفيذية الوطنية للإ.ع.ج بصفتها إحدى أعضاء الممثلين لمحافظة الجزائر الكبرى.

جدول رقم 06 :

جدول يمثل الممثلين النقابين حسب متغير (المستوى التعليمي) ومتغير الجنس

الجنس / المستوى التعليمي	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
متوسط	9	1	10	35.71
ثانوي	12	1	13	46.42
جامعي	05	/	5	17.87
مجموع	26	2	28	100

عند قراءتنا لهذه البيانات الإحصائية يتضح لنا بأن نسبة 46.42 % من العينة المبحوثة ذوي مستوى ثانوي بمجموع 13 ممثلا من بينهم ممثلة نقابية واحدة ينشطون في مختلف الهيئات النقابية (الأمانة الوطنية لإ.ع.ج و اللجنة التنفيذية الوطنية و نقابة المؤسسة.و تليها نسبة 35.71 % ذوي مستوى متوسط بمجموع 10 ممثلين من بينهم ممثلة نقابية واحدة.

أما نسبة 17.87 % من مجموع أفراد العينة تتعلق بالممثلين ذوي المستوى الجامعي بمجموع 05 ممثلين للإشارة فإن المستوى التعليمي في إطار الممارسة النقابية لا يكفي لوحده في ممارسة العمل النقابي المطلبي.

بل تتدخل هناك عوامل جد مهمة، كتحمل المسؤولية، التجربة النقابية. الدراية بعالم الشغل و مستجداته ومتطلباته ومعرفة واسعة في إطار عملية خوض الإتفاقيات الجماعية بين الممثلين النقابيين ومسؤولين المؤسسة من جهة أخرى زيادة على ذلك الأقدمية في الممارسة النقابية حسب هذا تدخل أحد الأمناء الوطنيين للإ.ع.ج ». ومن جهة أخرى في إطار هذا الجدول الإحصائي فإن أغلبية الممثلين النقابيين ذوي مستوى تعليمي متوسط أو ثانوي يرجع ذلك إلى سنوات الستينات وبداية السبعينات و حسب تدخلاتهم وهذا ما أجمعت عليه هذه الفئة أن تكوينهم ومستوياتهم المحصل عليها تفوق بكثير المستويات الجامعية اليوم وهذه العبارة « أدل بها أغلبية الممثلين النقابيين ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي وتتساءل من هذه الزاوية بالذات هل هذا يرجع إلى ضعف المستوى التعليمي الحالي والمعاصر؟ أم يرجع أساسا إلى بعض الإسقاطات التي يوجهها هؤلاء وفي إطار عدم مواصلة دراستهم نتيجة لظروف معينة آنذاك؟ والذي دفعني لطرح هذا الإشكال هو أن أغلبية الممثلين ذوي المستوى المذكور

سالفا يؤكدون فحسب تصريح أحدهم «أنا عندي 4 متوسط أنتاع بكري » والآخر يقول « قريت في L'école Française » وهناك من أدل بتصريحه بقوله La seconde انتاع بكري ما شي نتاع اليوم...

لا أريد الإطالة حول هذا لأنه إشكال في مجال موضوع سوسيولوجي آخر. إذن نستنتج أن الشروط الأساسية في عملية انتخاب الممثلين النقابيين كثيرة ومتعددة نذكر من بينها العلاقات الشخصية، المحاباة و المحسوبية . الجهوية، المنطقة الجغرافية، التواجد في نفس الجمعية السياسية (الحزب).

ثم نجد الأقدمية في الممارسة النقابية، النزاهة والالتزام والتجربة والخبرة في الميدان النقابي ، هذه العوامل استمدتها من تدخلات مختلفة حسب آراء العمال. حول شروط انتخاب الممثلين النقابيين فالمستوى التعليمي كعامل يعتبر ثانوي أمام العوامل التي ذكرت سابقا.

جدول رقم 07 :

جدول يمثل توزيع الممثلين النقابيين حسب متغير الحالة المدنية ومتغير الجنس

الجنس / الحالة المدنية	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
متزوج	22	/	22	78.57
مطلق	1	/	1	3.57
أرمل	2	/	2	7.14
أعزب	1	2	3	10.71
مجموع	26	2	28	100

من خلال ملاحظتنا الأولية لهذا الجدول يتضح لنا أن نسبة 78.57 % من عينة المبحوثين متزوجين بمجموع 22 من جنس ذكر كما أن 10.71 % من العينة المبحوثة بمجموع 3 ممثلين من بينهم 2 من جنس أنثى غير متزوجين في حين 7.14% أرامل بمجموع 2 أريد أن أشير فقط فيما يخص هذه النسبة أن الممثلين النقابيين يتولون بمفردهم تربية و تحمل أعباء و تحقيق حاجيات ومتطلبات أبناءهم وهذا حسب إعترافاتهم ونجد كذلك 3.57% من العينة المبحوثة في وضعية طلاق و هذه حالة واجدة و حسب تدخله «عندي زوج أدراري راهم عند يماهم» المهم أن تولي الشعور بالمسؤولية الأسرية يجعل الممثل النقابي يضع دائما نفسه في مكان العامل الذي يكون في حالة فقدانه لمنصب عمله أو العامل الذي لم يتقاضى أجره لمدة شهور هذا حسب تصريح أحد العمال ويواصل في حديثه ويقول أن «حديثي مع الممثلين النقابيين بالأخص المتزوجين في عدة مواقف ومشاكل حدثت هنا بالمؤسسة في ظل عمليات تسريح العمال لا حظنا أن الممثلين النقابيين المتزوجين هم عموما الذي يصروا ويدافعوا على بقاء العمال بالمؤسسة لأنهم يشعرون بالمسؤولية الأسرية وحاجيات ومتطلبات الأسرة ووضعية الأبناء في حالة التسريح العمالي» هذا من جهة ولكن

هذا لا يستثني الدور النقابي والعمل المطلبي الذي يقوم به الممثل النقابي الغير متزوج خاصة ذو الخبرة والتجربة والنزاهة في إطار ممارسة نشاطه النقابي .

جدول رقم 08 :

يمثل توزيع الممثليين النقابيين حسب متغير الفئات السوسيو مهنية ومتغير الجنس

الجنس / الفئات السوسيو مهنية	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
عمال منفذون	3	/	3	10.71
أعوان التحكم	19	2	21	75
إطارات	4	/	4	14.28
مجموع	26	2	28	100

هذا الجدول الإحصائي يدعم ما ذكرناه سالفا من خلال علاقة ممارسة النشاط النقابي ألمطلبي و علاقته بالمستوى التعليمي فالملاحظة الأولى التي من الممكن أن نستنتجها عند أول وهلة وهي أن نسبة 75% من عينة المبحوثين (الممثلين النقابيين) مستواهم التأهيلي يتمركز في إطار فئة أعوان التحكم (La Maitrise) إلى جانب 14.28% هم إطارات بالمؤسسة و10.71 % هم عمال منفذون بالنسبة للممثلين النقابيين (نقابة المؤسسة) يمارسون أعمالهم بصفة عادية والقانون يحدد لهم ساعات ممارسة العمل النقابي. نفس الأمر فيما يخص أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية.أما بالنسبة للأمناء الوطنيين للإ.ع.ع.ج فهم يمارسون النشاط النقابي بصفة مستمرة طيلة فترة انتخابهم 4 سنوات) حيث ومن خلال المسؤولية التي يتولونها أضف إلى نشاطهم وكثافة البرنامج النقابي فهم يتواجدون في مقر إ.ع.ع.ج. بصفة عادية ومستمرة طيلة الأسبوع إلا في حالة الزيارة الميدانية لمختلف المؤسسات أو التواجد خارج الوطن للحضور والمشاركة في الملتقيات العمالية والنقابية.

- جدول رقم 09 :

يمثل توزيع الممثلين النقابيين حسب متغير الأقدمية ومتغير الجنس

الجنس / الأقدمية في الممارسة النقابية	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
من 0 إلى 5 سنة	4	1	5	17.85
من 6 إلى 10 سنة	2	/	2	7.14
من 11 إلى 15 سنة	10	1	11	39.28
من 16 إلى 20 سنة	8	/	8	28.57
أكثر من 20 سنة	2	/	2	7.14
مجموع	26	2	28	100

هذا الجدول الإحصائي يبين لنا أقدمية الممثلين النقابيين في إطار عملية ممارسة النشاط النقابي ا لمطلبي فنلاحظ أن 39،28% من عينة البحث تتراوح أقدميتها في ممارسة العمل النقابي من 11 إلى 15 سنة وذلك بمجموع 11 ممثل نقابي تليها نسبة 28،57% تتراوح أقدميتهم في ممارسة العمل النقابي بين (15 - 20 سنة) بمجموع 8 ثمانية ممثلين نقابيين ثم أن نسبة 17،85% من عينة البحث تتراوح أقدميتها بين (0 - و5 سنوات) بمجموع 5 ممثلين نقابيين وأخيرا نسبة 7،14% يتقاسمها كل من الممثلين النقابيين (عددهم 2) من لديهم تجربة وأقدمية بين (6 و10 سنوات) وكذلك من تفوق أقدميتهم في ممارسة النشاط النقابي عشرين سنة.نحن نعلم أن الأقدمية في ممارسة العمل النقابي عامل مهم فيما يتعلق بإكتساب الخبرة والتجربة النقابية حيث أن الملاحظة الأولى التي نستنتجها وهي أن أغلبية الممثلين النقابيين وبمجموع 23 ممثلا أقدميتهم تفوق من (6 فما فوق .....).

أما الملاحظة الثانية و هي أن أغلبية الممثلين الذين لديهم أقدمية في العمل النقابي بين (11 وأكثر من 20 سنة) يتواجدون وينشطون على مستوى الأمانة الوطنية للإ.ع.ج و اللجنة التنفيذية الوطنية للإ.ع.ج. أما فيما يخص الممثلين النقابيين ذوي أقدمية تتراوح بين (0 و5 سنوات) و(6 و10 سنوات) « يتواجدون على مستوى المكتب النقابي لنقابة المؤسسة أغلبيتهم تم انتخابهم عدة مرات كممثلين نقابيين بمركب السيارات الصناعية نظر لحنكتهم وخيرتهم أضف إلى ذلك ثقة العمال فيهم هذا حسب تصريح أحد العمال بالمركب .

المهم في هذا الاتجاه نحن على علم أن المطلبية النقابية قاعدة في إطار الممارسة النقابية و بالتالي فالأقدمية يتولد عنها أساسا عامل الخبرة و التجـربة و إكتســاب للآليات و التقنيات التي تتم وفقها سير عملية الإتفاقيات الجماعية بين الممثلين النقابيين من جهة و مسؤولين المؤسسة من جهة أخرى.

- جدول رقم 10

جدول يمثل توزيع العمال حسب متغير الجنس

الجنس	تكرار	النسبة %
ذكر	55	78.57
أنثى	15	21.42
مجموع	70	100

نلاحظ من خلال هذا الجدول الإحصائي أن 78،57% من مجموع المبحوثين (العمال) من جنس ذكر بمجموع 55 و 21،42 % من عينة المبحوثين من جنس أنثى وذلك بمجموع 15. للعلم أن إنتقاء هذه العينة كان بطريقة عشوائية وذلك لصعوبة الإتصال بالعمال داخل المؤسسة نظرا للظروف التي تمر بها المؤسسة فالمؤسسة في البداية رفضت إطلاقا القيام بالدراسة فيما يخص العمل النقابي المطلبي مما اضطرنا الإتصال بالعمال والعاملات خارج المؤسسة ومستغنيين بعلاقاتنا الشخصية ضف إلى ذلك الرقابة الصارمة التي وجهت علينا طيلة إنجاز البحث الميداني.

- جدول رقم 11

يمثل توزيع العمال حسب متغير السن ومتغير الجنس:

السن / الجنس	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
(20 – 30) سنة	9	12	21	30
(31 – 40) سنة	21	3	24	34.28
(41 – 50) سنة	22	/	22	31.42
أكثر من 50 سنة	3	/	3	4.28
مجموع	55	15	70	100

عند قراءة هذا الجدول الذي يمثل توزيع عينة البحث حسب متغير السن نجد أن 34،28% من عينة المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 31 – 40 سنة و من جهة أخرى 31،42% من عينة المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 41 – 50 سنة و 30% تتراوح أعمارهم بين 20 – 30 سنة فالاستنتاج الأول يبين أن عينة بحثنا يرتكز أساسا على الفئة الشابة بين 20 و 40 سنة أما من زاوية أخرى فإن 4،28% فقط تمثل نسبة أفراد العينة الذين تتعدى أعمارهم 50سنة للعلم فقط أن طبيعة العمل في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية يرتكز أساسا على العمل اليدوي. وحسب متغير الجنس فنلاحظ أن عينة المبحوثات تتراوح أعمارهم بين 20 – 40 سنة.

-جدول رقم 12

يمثل توزيع العمال حسب متغير الجنس و متغير المستوى التعليمي

الجنس / المستوى التعليمي	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
أمي	/	/	/	/
إبتدائي	**25**	/	**25**	**35،71**
متوسط	**23**	/	**23**	**32،85**
ثانوي	**4**	**11**	**15**	**21،42**
جامعي	**3**	**4**	**7**	**10**
المجموع	55	15	70	100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا عند أول وهلة أن 35،71% من عينة المبحوثين ذو مستوى إبتدائي الأغلبية لديها تكوين في إحدى الفروع الميكانيكية و تكوينها يعود إلى سنوات السبعينات لأن آنذاك المستوى التعليمي لم يكن عنصرا أساسيا عند عملية التوظيف حسب تصريح أحد مسؤولين المؤسسة فجلهم إذن عمال منفذون و تليها أيضا نسبة **32،85**% ذو مستوى متوسط بمجموع 23 عامل، جلهم من جنس ذكر أغلبيتهم أعوان تحكم و من جهة أخرى 21،42% من عينة المبحوثين ذو مستوى ثانوي و أخر نسبة هي 10% و هي فئة المبحوثين ذو مستوى جامعي و هم من الإطارات المسيرة للمؤسسة.

- جدول رقم 13 :

يمثل توزيع العمال حسب متغير الجنس و متغير(الحالة المدنية)

الجنس / الحالة المدنية	ذكر	أنثى	**تكرار**	النسبة %
متزوج	34	05	39	55،71
أرمل	2	01	3	4،28
مطلق	05	02	7	10
أعزب	14	7	21	30
مجموع	55	15	70	100

عند قراءتنا لهذا الجدول و الذي يمثل توزيع عينة المبحوثين حسب متغير (الحالة المدنية) حيث نجد أن 55،71% من أفراد العينة متزوجين بمجموع 34 ذكر و 5 أنثى كما

نجد نسبة 30% من عينة المبحوثين غير متزوجين من بينهم 14 من جنس ذكر و 7 من جنس أنثى تليها نسبة 10% مطلقين 5 ذكور و 2 إناث.

وأخيرا نجد **28**،4% من عينة المبحوثين أرامل منهم 02 من جنس ذكر و01 من جنس أنثى. والجدير بالذكر أن متغير الحالة المدنية له بعد هام في عملية تحليل الفرضيات حيث أن المسؤولية العائلية بالنسبة للمتزوجين أو حتى الأرامل أو المطلقين تشكل محورا هاما في ظل المطلبية النقابية كيف ذلك؟ حيث أن الحفاظ على مناصب الشغل وحماية استقرار المؤسسة هو ضمان الإستقرار الأسري وتلبية حاجيات ومتطلبات الأسرة وحتى بالنسبة للفئة الغير متزوجة فأغلبيتهم يتولون ويشاركون في مصاريف البيت حيث يقول أحد المبحوثين في ذلك « أنا ماشي متزوج ولكن نخدم على 11 فرد في الدار » و يتدخل آخر حيث يقول « متزوج ولا مطلق ولا عازب ماشي مشكل هذا تحمل مسؤولية في دارك أو في دار العائلة surtout مع غلاء المعيشة وتدهور القدرة الشرائية » إذن نستنتج أن المسؤولية الأسرية والحفاظ على النسق الأسري تدفع بالعامل إلى المطالبة بحماية منصب عمله، و الحفاظ على إستقرار المؤسسة و سنوضح ذلك في ما بعد.

جدول رقم 14 :

جدول يمثل توزيع العمال حسب متغير الجنس ومتغير (عدد الأطفال)

الجنس / عدد الأطفال	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
بين (1 – 3)	18	5	23	46،93
(4 – 6)	11	3	14	28.57
أكثر من 6......	12	/	12	24،48
مجموع	41	8	49*	100

49* مجموعة بدون العزاب

عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي يتضح لنا عند أول وهلة أن 46،93% من عينة المبحوثين بإستثناء الغير المتزوجين (العزاب) لديهم بين 01 و03 أطفال كما أن 28،57% لديهم من 4 و6 أطفال 24،48% لديها أكثر من 6 أطفال، فعدد الأطفال كمتغير له دلالته البسوكولوجية في هذا البحث الميداني المتعلق بالعمل المطلبي النقابي حيث لاحظنا ميدانيا ومن خلال المقابلات التي أجريناها أن كلما زاد عدد الأطفال كلما ألح العامل على أن مطلبه الأساسي هو المحافظة على منصب العمل وحماية المؤسسة من الإنكسارات التي تعرفها حيث يؤكد أحد العمال الذي لديه أسرة متكونة من 9 أطفال في تدخله ما يلي « ماذا أفعل إذا سرحت من العمل وأين سألجأ أتمنى الإنتحار أو الموت بدل التسريح من سيلبي حاجيات أسرتي المتكونة من 9 أطفال 5 منهم لا يتعدون 14 سنة. هناك المئات والمئات من العمال غادروا المؤسسة من غير إرادتهم و هذا منذ 1994 » .

في نفس الوقت يتدخل عامل آخر و يقول « أن أب ل3 أطفال جلهم صغار أكبرهم في التاسعة من عمره، إذا سرحت من العمل من سيعيل هذه الأسرة خاصة وأن إبني رضيع لا يتجاوز السنة من عمره ففي السنة الماضية لم نتقاضى أجورنا لمدة 3 أشهر فلقد لجأت لإعارة أموال من بعض أفراد عائلتي فأنا الحمد لله وجدت من يساعدني ولكن لدي أصدقاء عمال من نفس الورشة لم يستطيعوا حتى تلبية أدنى حاجيات الأسرة التي تكمن في الخبز و الحليب هذا نوع من الإنتحار البطيء » فنستنتج إذن أن حجم الأسرة وتلبية حاجياتها الأساسية والحفاظ على الإقتصاد الأسري هذا على الرغم من غلاء المعيشة وتدهور القدرة الشرائية يشكل عاملا أساسيا من طرف العمال للحفاظ على مناصبهم وحماية المؤسسة الإقتصادية.

جدول رقم 15 :

يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس و متغير الفئات السوسيو مهنية :

الجنس / الفئات السوسيو المهنية	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
عمال منفذون	37	/	37	52،85
أعوان التحكم	16	13	29	41،42
إطارات	2	2	4	71،5
مجموع	55	15	70	100

نستخلص من هذا الجدول أن 52،85% من عينة المبحوثين هم عمال التنفيذ بمجموع 37 جلهم من جنس ذكر (لأنه عمل أساسا يدوي موزعين على مختلف الورشات بالمركب). ونجد أيضا نسبة 41،42% من العينة المبحوثة هم أعوان التحكم يشرفون على مختلف العمليات بالمركب من بينهم 13 من جنس أنثى يتوزعون في الورشات فنجدهم (كاتبات على الآلة الراقنة أو تقنيين في الإعلام الآلي أو مسرفات على مختلف العمليات التركيبية بالمركب) ونجد أيضا 5،71% من مجموع نسبة العينة بصفتهم إطارات ذوي شهادة وكفاءة علمية وعملية في الهندسة الميكانيكية يشرفون بتوجيهاتهم ومراقبتهم لنوعية الإنجازات بالمركب إذن مقابلة مختلف الفئات المهنية بالمركب يعطي لنا بعد سوسيولوجي لتحليل موضوع المطلبية النقابية واستنتاج مختلف الآراء و الأفكار والتصورات عند مختلف الفئات المهنية بالمركب قصد التقرب أكثر فأكثر لواقع النقابي المطلبي بالمركب.

جدول رقم 16 :

يمثل توزيع العمال حسب متغير الجنس ومتغير الأقدمية في المؤسسة :

الجنس / الأقدمية	ذكر	أنثى	تكرار	النسبة %
أكثر من 5 إلى 10 سنوات	22	15	37	52،85
أكثر من 11 إلى 15 سنة	8	/	8	11،42
أكثر من 16 إلى 20 سنة	20	/	20	28،57
أكثر من 20 سنة	5	/	5	7،14
مجموع	55	15	70	100

عند قراءة هذا الجدول الإحصائي الملاحظة الأولى التي من الممكن استنتاجها أن 52،85% من عينة المبحوثين تتراوح أقدميتهم في المؤسسة بين (5–10 سنوات) منهم 24 من جنس ذكر و15 من جنس أنثى و28،57% من عينة المبحوثين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة بين 15 و20 سنة كما نجد 11،42% من عينة المبحوثين تتراوح أقدميتهم بالمركب بين 11 – 15 سنة ونسبة 7،14% تمثل العينة المبحوثة التي أقدميتها بالمؤسسة تتجاوز 20 سنة. فالملاحظة الأولى التي يمكن أن نستخلصها وهي أن جل المبحوثين يتراوح أقدميتهم بالمؤسسة من 5 سنوات فما فوق وهذا يفسر أن المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية جمدت كل ما يتعلق بالتوظيف وهذا منذ سنة 1990 إبتداءا من أولى الأزمات التي عرفها المركب حيث أن في العشرية الأخيرة اضطرت المؤسسة بتسريح مئات من العمال نظرا للظروف المالية والاقتصادية الجد صعبة التي يمر بها المركب هذا حسب تصريح أحد مسؤولين المركب» ومن جهة أخرى وبما أن المبحوثين ذوي أقدمية عموما تفوق 5 سنوات فسنحاول وإياهم التقرب أكثر فأكثر من واقع النقابي محاولين في ذلك إبراز أهم المراحل التي مرت بها المؤسسة ويصرح أحد العمال الذين لديهم أكثر من 20 سنة أقدمية بالمركب « أن التسريح العمالي بالمركب مس الجميع بدون استثناء.

بإستثناء العمال الذين لديهم علاقات خاصة مع مسؤولين المركب فهناك من سرح من العمل ولديه 18 سنة خدمة للمركب وآخر من لديه 7 سنوات لا يزال في المؤسسة إلى حد الآن نحن نتساءل عن الكيفيات التي تتم بها عمليات التسريح العمالي بالمركب ! »

ومن خلال عيناتنا هذه سنحاول عندئذ القيام بدراسة ميدانية للتقرب أكثر فأكثر من موضوع البحث سعيا منا للإجابة عن مختلف تساؤلات و فرضيات التي قمنا ببناءها في إطار هذه الدراسة ولكن في بادئ سنحاول من خلال الجداول التالية أن نتقرب من خلال أراء و مواقف الممثلين النقابيين للتعرف عن حقيقة الواقع المهني المعاصر ومختلف مستجداته ، خاصة في ظل ظروف إستثنائية التي تمر بها المؤسسة الصناعية اليوم .

جدول رقم 17 :

يمثل موقف الممثلين النقابيين للإ.ع.ج. للقدرات و إمكانيات العمل النقابي ، للتكيف مع متطلبات إقتصاد السوق حسب الهياكل النقابية للإتحاد ع ع ج :

الهيئات النقابية / موقف الممثلين النقابيين	أعضاء الأمانة الوطنية	أعضاء اللجنة الوطنية التنفيذية	ممثلين النقابيين لنقابة المؤسسة	المجموع	النسبة %
مهيأ	11	10	7	28	100
غير مهيأ	0	0	0	0	0
مجموع	11	10	7	28	100

من أول وهلة عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي يتضح لنا أن جل الممثلين النقابيين ومن مختلف الهيئات النقابية التي أجرينا حولها دراستنا هذه وبنسبة كلية 100% من مجموع 28 ممثلا يجمعون أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين له الإمكانيات والقدرات للتكيف مع متطلبات و ملتزمات الإقتصاد اللبرالي أو إقتصاد السوق حيث يقول في ذلك الأمين العام للإ.ع.ج « نحن في صدد إعداد برنامج لإعادة النظر في هيئات وهياكل وحتى على مستوى تكوين الممثلين النقابيين للتأقلم مع إقتصاد السوق علما أن العمل النقابي في ظل التسيير الإشتراكي يرتكز على أبعاد ونظم. ولكن مع بروز النظام الإقتصادي الجديد ومع أن الطبقة الشغيلة اليوم تعاني من التسريح العمالي الجماعي. وبالخصوص القطاع العام حتى أن المطالب النقابية تغيرت ففي السابق المطلبية العمالية كانت من بين أولويتها رفع الأجور، تحسن الظروف و تحسين علاقات العمل ورفع العلاوات، التأهيل، التكوين....إلخ اليوم تصبح المطالب محصورة في النقاط التالية : (حماية مناصب الشغل، حماية المؤسسة من ظاهرة الإفلاس والغلق، تسديد الأجور المتأخرة) وهذا ما قد شكل ويشكل صورة إحتجاجية واسعة من طرف الفئات العمالية التي تعاني من فقدان مناصب الشغل فمؤخرا إستدعينا ممثلين وإطارات نقابية للكونفدرالية العامة للعمل بفرنسا (CGT) لإلقاء محاضرات في إطار تكوين الإطارات النقابية وفق مستجدات العولمة و كيفيات القيام بالعمل النقابي في ظل نظام إقتصاد السوق. بداية مع المؤتمر القادم (المؤتمر العاشر) للإ.ع.ج. سنعمل على تركيز محتوى التكوين النقابي وتكييفه مع التغيرات السياسية، الإقتصادية والإجتماعية المعاصرة فلقد إقترحنا تكوين نقابي في السنة الماضية و قمنا بتسطير برنامج مكثف ولكن إلى حد الآن لم يطبق في أرض الواقع نظرا لظروف معينة آلت دون ذلك كما أن أحد الأمناء الوطنيين يؤكد لنا أن النقابة تعمل إلى حد الآن على التكيف مع واقع عالم الشغل المعاصر محاولين أساسا الحفاظ على إستقرار المؤسسة والحفاظ من جهة أخرى على مناصب الشغل (أنه الشغل الشاغل) وهذين المطلبين صعبا التحقيق خاصة مع مشروع خوصصة المؤسسات و عدم تدعيم الدولة للقطاع العمومي فواقع مركب الحجار ومركب السيارات الصناعية خير دليل على ذلك فما بالكم بعدد المؤسسات التي غلقت أبوابها منذ بداية سنوات التسعينات ضف إلى ذلك

المؤسسات المفلسة والتي قامت بتقليص عدد عمالها و أخرى قامت بتسريح جماعي للعمال كل هذا يتطلب آليات جديدة للتعامل مع الإقتصاد الليبرالي اليوم».أحد الممثلين النقابيين بمركب السيارات الصناعية (CVI) يؤكد أنه لم يتلقى أي تكوين نقابي حيث يقول «المهم حاليا حماية المؤسسة والعامل وفقط رغم أنني أؤكد أن الإ.ع.ع.ج له الإمكانيات المادية و البشرية للتكيف والتأقلم مع متطلبات إقتصاد السوق وواقع الطبقة الشغيلة في الجزائر» .

نستنتج من خلال هذه التصريحات أن إ.ع.ع.ج. مستعد من جهة و له الإمكانيات فيما يخص التكيف مع مستلزمات إقتصاد السوق رغم صعوبة المهمة خاصة مع إفلاس وغلق المؤسسات من جهة أخرى وبروز خوصصة بعض المؤسسات العمومية فالعمل النقابي سيرتكز أساسا في هذه المرحلة على حماية المكتسبات المهنية بمعنى حماية المؤسسة و حماية منصب الشغل.

جدول رقم 18 :

موقف الممثلين النقابيين لإستعدادات إ.ع.ع.ج. للتكيف مع نظام إقتصاد السوق حسب الهياكل النقابية للإتحاد ع ع ج:

الهياكل النقابية / الموقف	أعضاء الأمانة الوطنية	أعضاء اللجنة الوطنية التنفيذية	ممثلين النقابيين لنقابة المؤسسة	المجموع	النسبة %
مهيأ و مستعد	8	9	1	18	64,28
غير مهيأ و غير مستعد	3	1	6	10	35,71
مجموع	11	10	7	28	100

قبل تحليل هذا الجدول أريد أن أشير فقط لأننا قمنا بتحليل جدول في إطار موقف الممثلين النقابيين إتجاه إقتصاد السوق حيث أن التساؤل تمثل في قدرات وإمكانيات إ.ع.ع.ج. للتكيف مع هذه المتطلبات، حيث أن الممثلين النقابيين و في مختلف الهيئات المبحوثة اجابوا بالإجماع على أن إع.ع.ج له إمكانيات والقدرة للتكيف ولكن من خلال المعايشة الميدانية لمدة دامت حوالي 4 سنوات إتضح من خلال المقابلات التي أجريناها في البداية مجموعة من التناقضات والتضارب في الآراء حول الإمكانيات والإستعدادات للدخول في نظام اقتصاد السوق، حيث أننا قمنا بإعادة طرح السؤال للمرة الثانية فالجدول الإحصائي يوضح ذلك حيث أن 64،28% من الممثلين النقابيين يرون أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين مهيأ ومستعد للدخول في إقتصاد السوق فهو حاليا في إطار إعداد الأرضية النقابية لذلك فحسب الأمين العام فإن إ.ع.ع.ج يملك كل الوسائل للدخول في نظام إقتصاد السوق رغم بعض النقائص الموجودة حاليا و لكن نحن الآن في صدد تحضير المؤتمر العاشر والذي من خلاله سنبني الإنطلاقة الصحيحة إع.ع.ج في إطار تكييفه مع مستلزمات إقتصاد السوق والتأقلم مع مشروع خوصصة المؤسسات الإقتصادية لإيجاد

الحلول المناسبة. ومن جهة أخرى نسبة 35،71% من مجموع المبحوثين ما يعادل مجموع 10 ممثلين نقابيين حيث يرون أن النقابة غير مهيأة و مستعدة حاليا للتكيف مع نظام اقتصاد السوق على مستوى التكوين أو على مستوى المطلبية النقابيـة ولا حتـى علـى مـستوى القوانين فلا بد من تكييف جل التنظيمات النقابية وفق ما يتطلبه نظام اقتصاد السوق ولا يتم ذلك إلا للقيام بإعداد مخطط وبرنامج شامل يمس مختلف الهياكل والهيئات النقابية فالقوانين المعمول بها حاليا لا تتماشى لا مع اقتصاد السوق ولا مع مشروع خوصصة المؤسـسات فلا بد من تغيير السياسة النقابية المنتهجة فتأخر هذه العملية يرجع إلى العـشرية الأخيـرة التي مرت بها الجزائر ككل ومست كل القطاعات دون إستثناء هذا حسب تـصريح أحـد الأمناء الوطنيين. ويقول ممثل آخر من اللجنة التنفيذية الوطنية «أن التكوين النقابي اليـوم مجمد ماعدا بعض اللقاءات من حين لأخر. القانون لا يتماشى مع المقتضيات المعاصـرة. فلو كان إ.ع.ع.ج مهيأ ومستعد للدخول في نظام اقتصاد السوق حيث سرح آلاف العمـال من مناصبهم فالحقيقة المرة لا بد ذكرها إلا وهي أن إقتصاد السوق لم يكن اختيـار إرادي بل كان حتمية لا بد منها في ظل الأزمة الإقتصادية وما تولد عنها ضف إلى ذلك إفـلاس البعض من المؤسسات الإقتصادية. النقابة اليوم لا بد أن تتماشى وفق قواعد جديـدة طبقـا لنظام إقتصاد السوق و يرى ممثلا نقابيا من نقابة المؤسسة (مركب السيارات الصناعية) أن إ.ع.ع.ج في الجانب الميداني غير مهيأ ومستعد هذا إلى حد الآن فكل مـا يبحـث عنـه المسؤولين اليوم هو إعادة توزيع المسؤوليات خاصة مع بداية تحضير المـؤتمر العاشـر للإ.ع.ع.ج ولكن لو توسعت عملية خوصصة المؤسسات العمومية قد يؤدي ومن المحتمـل على فقدان عدد كبير من المنخرطين النقابيين إ.ع.ع.ج. وقد يؤدي بها إلى الإنتقال من نقابة مستحوذة على الطبقة العمالية إلى نقابة متواجدة فقط في بعض القطاعات أو المؤسـسات. إذن فالأمر أمر بقاء C'est une question d'existance. فلا بد من التأقلم و التكيف في أقـرب وقت ممكن مع مستجدات عالم الشغل المعاصر لأن المطلبيـة النقابيـة اليـوم تغيـرت فأصبحت تتمحور حول مطالب مصيرية تـستهدف كرامـة العمـال ومـصدر رزقهـم ومعيشتهم».

إذن وكما ذكرنا في بداية تحليل الجدول أن تضارب و إختلاف الآراء جعلني أقوم بطرح التساؤل للمرة الثانية لأن الإستنتاج الذي وصلنا إليه إلا وهو أن الإ.ع.ع.ج يعمـل حاليا على بناء مخطط و برنامج للتوافق و التكيف مع آلية إقتصاد الـسوق و لكـن تبقـى عملية التجسد الفعلي و العملي للإقتراحات و التي سيناقشها المؤتمرون إلا وهي آليـات و كيفيات ممارسة العمل النقابي المطلبي في ظل الأوضاع السوسيو إقتصادية الراهنة؟ هذا ما أدلاه لنا أحد الإطارات النقابية لإ تحاد ع.ع.ج. ولكن من جهة أخرى ، ماهو رأي العمال في ظل قدرات مؤسستهم للتكيف مع نظام إقتصاد السوق ؟

جدول رقم 19 :

رأي العمال لقدرة المؤسسة للتكيف مع متطلبات اقتصاد السوق حسب الهياكل النقابيـة للإتحاد ع ع ج ومتغير الجنس :

الهياكل النقابية / رأي العمال	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
نعم	53	15	68	97،14
لا	2	0	2	02،85
مجموع	55	15	70	100

عند قراءة هذا الجدول الإحصائي المتعلق برؤية العمال لقدرات المؤسسة (مركـب السيارات الصناعية) لتكيف مع متطلبات اقتصاد السوق فالاتجاه العام للمبحـوثين ونـسبة 97،14% بمجموع 68 مبحوثا من العينة المبحوثة يرون أن «للمركب إمكانيـات لازمـة للتكيف مع نظام الإقتصادي الجديد بما أنها مؤسسة منتجة ولها زبائن داخل وخارج الوطن والعمال في مختلف فئاتهم المهنية مستعدين للتضحية من أجل استمرارية المركب و لكن لا بد من تكسير بنية البيع والخوصصة مهما كانت صفتها للخاص المحلي أو الأجنبي. بداية، فعلى الدولة تموين المركب بقطاع الغيار وإصلاح البعض من العتاد هذا حسب رأي أحـد أعوان التحكم بالمركب ويتدخل عامل أخر ويقول «المؤسسة لها إمكانيات المادية والبشرية للتكيف مع نظام إقتصاد السوق فيما يخص ميكانزماته فإن قانون العرض والطلـب وآليـة التنافس لا تشكل عائق أمام المركب لأن المركب مركب إنتاجي الكل ما في الأمـر لا بـد على الدولة أن تقوم بتمويل المركب لإعادة الهيكلة المالية وإعطاء فرصة أخـرى للعمـال للقيام برفع المردودية الإنتاجية و لكن لا يتم ذلك إلا بتوفير قطاع الغيار وإصـلاح العتـاد الإنتاجي.

وهذا رغم صعوبة العمل حاليا حيث أن تقليص عدد العمال جعلنا نقوم بمهمتين فـي نفس الوقت. في هذا الإطار يتدخل إطار بالمركب يؤكد أن المركب له القدرة على التكيف مع ميكانزمات اقتصاد السوق أو الإقتصاد الليبرالي ولكن لا بد مـن تـوفير الإمكانيـات اللازمة.

كيف يمكننا أن نتحدث عن إقتصاد السوق والمركب والعامل مهدد اليوم؟ أنا شخصيا لا يخيفني النظام الإقتصادي الجديد قدر ما يخيفني واقع المؤسسة خاصـة وأن الإشـاعات التي كانت تسمع هنا و هناك بالمركب أصبحت واقعا حقيقيا فكنا نعيش جـو مـن التـوتر والقلق والغضب خاصة و نحن ندرك جيدا أن هناك نية لبيع المركب للخـاص (Le Prive) ومن جهة أخرى 2،85% من العينة المبحوثة بمجموع عـاملين يـرون أن المؤسـسة أو المركب ليس له القدرة و الإمكانيات للتكيف مع متطلبات نظام إقتصاد السوق وحسب رأيهم أن ذلك يرجع للأزمة المالية الخانقة التي يمر بها المركب وحيث يصرح أحد العمال ما يلي : « فالأمر لا يتعلق بمركب السيارات الصناعية بل ربما بمختلف القطاعات الأخرى فـلا العامل و لا المؤسسة الإقتصادية اليوم متكيفة مع هذا النظام الإقتصادي الجديد لماذا؟ بكل

بساطة فلا العامل ولا المؤسسة كانا مهيئان ومستعدان ومكونان تكوينا إقتصاديا ليبراليـا حيث أن النقلة من التسيير الإشتراكي للمؤسسات إلى إستقلالية المؤسسات تم مع بداية بروز عهد إقتصادي جديد و هو إقتصاد السوق تمت في مرحلة غيـر عاديـة إسـتثنائية فـي ا المجتمع الجزائري زيادة على تعدد النظم التسيرية بالمؤسسة الإقتصادية ».

تستنتج من خلال هذه التصريحات أن الإتجاه العام يرى أن المركب لـه القـدرات والإمكانيات اللازمة للتكيف مع متطلبات و ميكانزمات اقتصاد السوق و كن هذا يتم إلا في إطار عملية تدعيم المركب بقطاع الغيار وإصلاح العتاد الإنتاجي والحفـاظ علـى بقـاء واستقرار وإستمرارية المركب الذي يعتبر قطعة جد هامة من النسيج الصناعي الجزائري.

جدول رقم 20 :

موقف الممثلين النقابيين في مشروع خوصصة المؤسسات الإقتصادية حسب الهياكل النقابية للإ.ع.ع.ج.

الهياكل النقابية / الموقف العمالي	أعضاء الأمانة الوطنية	أعضاء اللجنـة الوطنيـــــة التنفيذية	ممثلـــين النقابيين لنقابـــة المؤسسة	المجموع	النسبة %
موافق	4	3	2	9	32,14
غير موافق	7	7	5	19	67,85
مجموع	11	10	7	28	100

من خلال قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي فالملاحظة الأولى التي مـن الممكـن أن نستخلصها هي أن الإتجاه العام غير موافق على مشروع خوصصة المؤسسة الإقتـصادية وذلك بنسبة 67،85% بمجموع 19 ممثلا نقابيا موزعا على مختلـف الهيئـات النقابيـة للإ.ع.ج و بالمقابل نجد أن 32،14% يوافقون و يؤيدون مشروع خوصصة المؤسـسة الإقتصادية و حسب رأيهم يتم ذلك بشروط و نرى هذا فيما بعد.
للعلم أن مشروع خوصصة المؤسسات جاء نتيجة الأزمة الإقتصادية التي تعرفها الجزائـر منذ منتصف التسعينات خاصة مع تراجع سعر البترول بإعتبار الجزائر مجتمع ريعي ضف إلى ذلك مجموعة عوامل مالية، تسيرية و إجتماعية أدت إلى بروز مـشروع الخوصـصة كبديل و كحل إقتصادي لابد منه فحسب رأي الممثلين النقابيين الغيـر المـوافقين والغيـر المؤيدين لخوصصة المؤسسة الإقتصادية عندها يقول أحد الأمناء في اللجنة التنفيذية .
« للخوصصة شروط لقد تم إنشاء مجالس لها لكن في البداية و من بين الشروط التي وضعناها أثناء خوصصة المؤسسة الإقتصادية في حالة إفلاس أو تدهور كلـي أكـدنا أن خوصصة هذه المؤسسة تأتي كحل نهائي و أخير في بداية القيام لإعادة هيكلة مالية ثانيـة للمؤسسة على أن تحاول الدولة تدعيم المؤسسة من حيث توفير المـادة الأوليـة و العتـاد الإنتاجي و في حالة بيع المؤسسة إشترطنا إما الحفاظ على اليد العاملة بالمؤسسة ووضعنا

ذلك كشرط أساسي للخاص الأجنبي و المحلي أو توجيه العمال إلى مؤسسات أو قطاعـات أخرى. ولكن هذا لم يحدث أبدا فبداية مع التسعينات بدأت المؤسسات تغلق أبوابها و آلاف من العمال وجدت نفسها في الشارع علما أن صندوق البطالة المخصص للمـسرحين مـن العمل لا يفوق الثلاثة سنوات في إطار عمليـة تـسديد الإعانـات و هنـاك المؤسـسات الإقتصادية التي أغلقت أبوابها رغم الإمكانيات المادية و التقنية للنهوض بهـا فـي ذلـك خاصة وأن المسؤولين الإقتصاديين رفضوا القيام بمخطط إنعاش المؤسـسات الإقتـصادية وهذا مع نهاية سنوات الثمانينات» يقول في هذا الصدد ممثل نقـابي بمركـب الـسيارات الصناعية أن له إمكانيات كبيرة فقد قام بتمويل مؤسسات داخـل الـوطن طيلـة سـنوات وسنوات كما أن دوليا العراق يعتبر من بين زبائن المركب فكيف تفسر إذن أن للمركب أداة إنتاجية وتسويقية داخل وخارج الوطن ومن جهة أخرى يسرح عماله من سنة إلى أخـرى وحاليا يعيش المركب شلل شبه كلي يرجع حسب تصريح الكثير من الممثلين النقابيين إلـى عدم توفر المادة الأولى وقطاع الغيار وإصلاح البعض من الماكنات إذن هل هذه الوضعية هي طريقة لتكسير المركب تم بيعه و تسريح جل عماله أم حقيقة المركـب عـاجز ماليـا وإنتاجيا ، الحقيقة أننا لا حظنا ولمدة تفوق شهران المركب شبه خالي من العمال . يتدخل أحد الممثلين ويقول في هذا الإطار : « الإشاعات التي تدور هنا وهناك هي أن المسؤولين يسعون إلى تقسيم المؤسسة إلى 4 أو 5 فروع و يباع للخاص فرع او فرعين ومـن بـين الخواص الأجانب الذي يهتمون بالمركب هناك (مؤسـسة DAEWOO) ومؤسـسة رونـو الفرنسية و إشاعة أخرى حتى أنها صدرت في جريدة الخبر مؤخرا تحت عنوان سوناكوم تلفظ أخر أنفاسها وحقيقة عندما قصدنا مقر الجريدة و اطلعنا على صفحات الجريدة وجدنا ذلك في الصفحة الاولى.

ومن خلال ما جاء في العدد أن هناك نية لتصفية الشركة سبب ذلك يرجع إلى توقف النشاط منذ مطلع العام بنسبة 90% بفعل عدم تموين الورشـات بقطـع الغيـار رغـم أن سوناكوم تعتبر ثاني أهم قطعة في النسيج الصناعي الجزائري بعد مركب الحجار.

يتدخل كذلك الأمين العام للفروع النقابية بالمؤسسة و يقول « الدليل علـى محاولـة التصفية للمؤسسة و هنا كيف تفسرون أنه كان مـن المفـروض أن نـوزع 250 سـيارة مصنوعة في جانفي 2000 لكننا لم نوزع إلا 70 لأن المديرية العامة قطعت التمـوين إذن إذا كان هناك رغبة في عدم تموين المؤسسة فهناك رغبة في تصفيتها رغم أن النقابة عقدت سلسلة من الإجتماعات مع المديرية العامة أفضت إلى إفتكاك إلتزام بتوفير قطـع الغيـار بإنتظام حتى لا تحل المؤسسة بوعودها إتجاه زبائنها فبرنامج هذه السنة حدد بإنتاج 3630 قطعة مصنعة تتألف من سيارات وشاحنات وحافلات وجرارات هذه الكمية بيعـت مـسبقا على أساس أنها كانت موضوعة تحت الطلب و يوجد من بين الزبـائن شـركاء أجانـب أبرزهم العراق الذي اعتاد في السنوات الأخيرة شراء الجرار الجزائري و لكن و لو بقيت وتيرة الإنتاج بطيئة كما هي حاليا لن تتمكن المؤسسة من إنجاز ولـو ربـع البرنـامج المسطر و ما يخشاه العمال ضياع مـصداقية اكتـسبتها المؤسـسة الـسنتين الماضـيتين فـ ـالإحصائيات المتوفرة تبين أن الإنتاج في عام 1999 وصل إلى 3000 قطعة صناعية أكثر مما تم إنتاجه عام 1998 رغم المنافسة الشديدة من طرف متعاملين كوبيين اقتحمـوا السوق الجزائرية مؤخرا تمثل إيسيوزو و هونداي 1 ، حيث أن الإنتاج في تزايـد رغـم

نقص عدد العمال ب50% خلال الثلاثة سنوات (حوالي 5000 عامـل) بفعـل برنـامج الشروع في إطار إعادة هيكلة سوناكوم إذن نستنتج أن الممثلين النقـابين الغيـر مؤيـدين لمشروع خوصصة المؤسسة الإقتصادية موقعهم هذا يرجعونه إلى العواقب الوخيمة التـي تمس بالدرجة الأولى للعمال ضف إلى ذلك أن المؤسسة (سوناكوم) لديها كل الإمكانيات المادية و البشرية للنهوض بها و إنعاشها خاصة و أنها تعتبر قطعة هامـة فـي النـسيج الصناعي و هناك اتجاه أخر من الممثلين النقابيين بنسبة 32،14% بمجمـوع 9 ممثلـين نقابيين يرون أن « خوصصة المؤسسة الإقتصادية هو الحل الوحيد نظرا للأزمة الإقتصادية و المالية و البشرية التي تمر بها بعض المؤسسات الإقتصادية ضف إلى ذلـك أن الدولـة بحاجة إلى أموال لتسديد الديون الخارجية المقدرة مؤخرا ب: 3،28 م و لكن على الدولـة تحمل مسؤوليتها و إعتبارا الحفاظ على مناصب الشغل هو الشرط الوحيد الذي لا نقاش فيه » حسب تدخل أحد الممثلين النقابيين و هو عضو باللجنة التنفيذية الوطنية يتـدخل ممـثلا نقابيا أخر و يقول المشكل ليس في إطار بيع المؤسسة أو تدعيمها من طرف الدولة المهم و الأهم في كل هذا هو حماية الشغل و حماية منصب العمل و في إطار عملية البيع يـشترط كشرط أساسي غير قابل للتفاوض، الحفاظ و إبقاء مناصب الشغل.

ويقول ممثلا أخر « نحن نعلم أن مع بروز نظام اقتصاد السوق الذي من خصائصه القاعدية حرية المنافسة و عدم تدخل الدولة في الشؤون المالية والإقتصادية للمؤسسة تعتبر خوصصة المؤسسة بديل إقتصادي هذا ما أدى بالكثير من المؤسسات الإقتـصادية لغلـق أبوابها وتسريح عمالها ولكن حماية المؤسسة الإقتصادية تعني حماية العامل لأن مائة عامل مسرح تعني مائة أسرة في حالة عسيرة لقد سمعنا هنا وهناك من العمال من إنتحر وآخـر من أصابته صدمة نفسية وهناك من الأسر من شردت و تفاقم حجم الطلاق و الإنفصال إذن المهم من كل هذا هو تجنب العواقب الوخيمة للخوصصة أقول نعم للخوصـصة ولكـن لا على حساب العامل»[1] نستنتج من خلال هذه التصريحات سـواء المؤيـدة أو المعارضـة لمشروع الخوصصة الإتجاهين يؤكدان أن المهم هو مصير العامل بمعنى أخر لا خوصصة إلا بحماية مناصب الشغل ولكن الواقع يعكس ذلك لأن الخاص الأجنبي والمحلي في حالـة امتلاكه للمؤسسة الإقتصادية فله حرية تامة غير مقيدة بشروط فبقاء أو التخلي عن العمـال يرجع حسب قرارته و ذلك لأن شروط الخوصصة من الجانب القانوني لا تـنص حـول إلزامية الحفاظ على المنصب العمالي.

1- جريدة الخبر ليوم 8 فبراير 2000 العدد 2781 ص 2

جدول رقم 21 :

يمثل موقف العمال حول مشروع خوصصة المؤسسات الإقتصادية حسب متغير الجنس :

الجنس / الموقف العمالي	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
مؤيد	**11**	**6**	**17**	**24،28**
معارض	**44**	**9**	**53**	**75،71**
مجموع	**55**	**15**	**70**	**100**

عند قراءتنا لهذا الجدول يتضح لنا من أول وهلة أن 75،71"% من عينة المبحوثين (العمال) يعارضون مشروع خوصصة المؤسسة وذلك لعدة عوامل يذكرها لنا أحد العمال « نحن كعمال نعارض خوصصة المركب لأن هذا المشروع يهدد مناصب الشغل وبالتـالي يهدد أسرنا.فالخاص المحلي أو الأجنبي بدون شك سيتخلى عن أعداد كبيرة من العمـال و هذا ما حدث في الكثير من المؤسسات التي خوصصت » أحد الإطارات يـرى أن الوقـت غير مناسب للحديث عن الخوصصة والمركب له الإمكانيات اللازمـة لرفـع المردوديـة الإنتاجية وماذا يبقى للقطاع العمومي في حالة خوصصة المركب الذي يعتبر قطب صناعي هام؟ وأنا شخصيا أتطلع يوميا حول مستجدات مشروع الخوصصة فـنحن علـى علـم أن الدولة بحاجة إلى أموال و ليست مستعدة لبيع المؤسسات دون قيمتها الفعلية و لكن لا يكون ذلك على حساب العمال وأين هي القوانين والتشريعات المعمول بـه فـي ظـل مـشروع الخوصصة؟ حيث تحدث المسؤولون آنذاك أن مناصب العمل لا نقاش حولها ولكن الواقع يعكس ذلك لأن الألآف من العمال سرحوا».

وإذا تحدث المسؤولون عن بقاء المؤسسات التي تتمتع بالإستقرار المالي أقول أن في هذه الحالة لا بد من حذف نية البيع و على الأقل توفير قطاع الغيار خاصـة فـي مجـال المؤسسات المنتجة و التي تعتبر قطاع محوري فأنا كعامل اقتـرح إعـادة هيكلـة ماليـة للمؤسسة ثم إعطاء مهلة للمؤسسة بين ستة أشهر وسنة.

وعلى الأقل توفير قطاع الغيار وإصلاح العتاد الذي يعود إلى سنوات السبعينات هذا مع أن المركب له زبائن داخل وخارج الوطن ثم في حالة الإخفاق فعلى الدولة بيع المركب فهم يتحدثون عن الخوصصة وللمركب الإمكانيات اللازمة للنهوض ورفع نـسبة وحجـم عائداته. وهل طرح المسؤولون التساؤل التالي ماهو مصير العمـال فـي ظـل مـشروع الخوصصة علما أن لها علاقة وطيدة بحدوث إنـكـسـارات عـلى مـسـتـوى الأسر بما فيه الطلاق والتشرد والإنتحار وحتى مظاهرالسلوك العدواني هذا ما قد يـشكل إضطرابات على مستوى النسيج الإجتماعي و من جهة أخرى فنسبة 24،28% بمجمـوع 17 عامل يؤيدون مشروع الخوصصة « بما ان الدولة بحاجة إلى أموال و من جهة أخرى لا تدعم المؤسسات التي تعيش أزمات مالية و إقتصادية و لكن عليها أن تفي بوعدها الذي تتحدث عنه كثير الا و هو الحفاظ على مناصب الـشغل فالخوصـصة كمـشروع مـن

المفروض أن تمس المؤسسات المفلسة و لكن هذا لا يعني مركب السيارات الصناعية بروبية بما أنه يملك من وسائل مادية و بشرية تؤهله للنهوض و حتى و إن تم تطبيقها فلا بد أن يتم ذلك تدريجيا و في إطار القانون و بعد دراسات و بحوث ميدانية للمؤسسة الإقتصادية و يكون ذلك كحلا أخيرا بشرط الحفاظ على منصب العمل الذي نعتبره مكسب لا نقاش فيه هذا التصريح أحد أعوان التحكم بالمركب »

إذن نستتنتج من هذه التصريحات أن المؤيدون أو المعارضون لمشروع الخوصصة إهتمامهم الرئيسي هو الحفاظ على منصب الشغل كشرط في برنامج مشروع الخوصصة والخوصصة لا بد أن تمس المؤسسة الإقتصادية المفلسة فقط على أن تكون كبديل و كحل أخير وبالإضافة كما يقول احد الإطارات بالمركب «لا بد من احترام الأطر و القوانين المعمول بها في برنامج الخوصصة لأن مجلس الخوصصة فشل إلى حد كبير في تطبيق البرنامج والأخذ بعين الإعتبار مصير و مستقبل المهني للعمال ؟! » .

- جدول رقم 22 :

يمثل موقف الممثلين النقابيين حول عملية التسريح الجماعي للعمال حسب الهياكل النقابية للإتحاد ع ع ج :

الهياكل النقابية / موقف الممثلين	أعضاء الأمانة الوطنية	أعضاء اللجنة الوطنية التنفيذية	الممثلين النقابيين لنقابة مؤسسة سوناكوم	المجموع	النسبة %
مؤيد	/	2	/	2	07,14
معارض	11	8	7	26	92,85
مجموع	11	10	7	28	100

من خلال قراءة هذا الجدول الإحصائي نلاحظ أن الإتجاه العام يعارض عملية التسريح الجماعي للعمال و هذا بنسبة 92،85% من مجموع 26 ممثلا نقابيا من مختلف الهيئات النقابية الثلاثة حيث أن التسريح الجماعي للعمال جاء نتيجة الظروف المالية و الإقتصادية التي تمر بها بعض المؤسسات اليوم مما يؤدي إلى تسريح الكلي للعمال أو تسريح فئات من العمال و ابقاء البعض وذلك حسب إحتياجات وإمكانيات المؤسسة التي قد تعاني الإفلاس.
أما بالنسبة لمركب السيارات الصناعية فيقول أحد الأمناء الوطنيين « أن بداية عملية التسريح العمالي بالمركب كانت إبتداءا من سنوات التسعينات و التي أثرت سلبيا على الطبقة العمالية و لكن لا بد من الإشارة إلى نقطة هامة أن العيب لا يعود إلى الظروف الإقتصادية و الإجتماعية المعاصرة و التي أدت إلى تدهور وضعية البعض من المؤسسات الإقتصادية و لكن يعود إلى إشكالية السياسة الصناعية في الجزائر و بالضبط إلى سياسة التشغيل حيث أن المركب وصل عدد العمال به إلى 12 ألف عامل في سنوات الثمانينات في تلك الفترة الدولة كانت مدعمة للقطاع العمومي لأن المجتمع الجزائري مجتمع ريعيا فأمام

ماكنة نجد مجموعة من العمال يتداولون عليها رغم أنها بحاجة فقط إلى عـاملين يعملـون بالتناوب إذن من هنا المنعرج و النتيجة واضحة اليوم. بصفتي إطار نقابي الحقيقة أننا لـم نغير موقفا فنحن ضد التسريح الجماعي للعمال، لما يشكل من أخطار سـواء للعمـال أو لأسرة العامل حتى أن صندوق البطالة يمول العامل لمدة ثلاثة سنوات و فقط و مـن هنـا فالتسريح الجماعي للعمال لا يعتبر حل بل في هذه الحالة تتفاقم المشاكل. فلقد أشـرنا فـي عدة لقاءات جمعت قيادتنا مع مسؤولين الحكومة أن في حالـة خوصـصة الـبعض مـن المؤسسات الإقتصادية فلا بد من الحفاظ على مناصب الشغل حيث يشترط علـى الخـاص الأجنبي والخاص المحلي الإلتزام بالحفاظ على منصب الشغل ولكن هذا لم يحدث أبدا. كما اننا أشرنا عدة مرات أن خوصصة مركب الحجار ومركب الـسيارات الـصناعية يعنـي القضاء على النسيج الصناعي الجزائري لأن مركب السيارات الصناعية يملـك إمكانيـات كبيرة للنهوض به يتطلب فقط العناية التامة في إطار عملية التموين بقطاع الغيار، تـوفير العتاد و الوسائل الإنتاجية خاصة و أنه يعمل على تمويل قطاعات داخل وخارج الـوطن. فمن جهة أخرى على الدولة تدعيم على الأقل القطاعات الهامة. أحـد الممثلـين النقـابيين بالمركب يؤكد أن إلى حد الأن تم تسريح مئات من العمال رغم امكانيات المركب فهناك نية لتكسير المؤسسة تم بيعها في المزاد العلني نستنتج إذن أن للمؤسسة إمكانيـات فالمؤيـدون يقترحون شرطان أساسيان إما تدعيم الدولة للمركب و النهوض به في إطار مخطط إنعاش أو في حالة بيعه للخاص الأجنبي أو المحلي يقتضي حماية مناصب الشغل ، و مـن جهـة أخرى نلاحظ أن هناك نسبة **07،14%** من عينة المبحوثين بمجموع ممثلان نقابيان ينشطون على مستوى اللجنة التنفيذية الوطنية يؤيدون التسريح العمالي في حالة إفلاس المؤسـسة و غلاق أبوابها. و فيما يتعلق بالمركب يقول أحد الممثلين النقابيين « التسريح العمـالي جـاء نتيجة للأزمة المالية والإقتصادية التي تمر بها المؤسسة فالدولة اليـوم لا تـدعم القطـاع العمومي ومع بروز ظاهرة التنافس بين المركب و مؤسسات أخرى ضف إلى ذلك حجـم العمال لا يتماشى مع إمكانيات المؤسسة ففي هذه الحالة يصبح التسريح ضرورة ملحة، في نفس الإطار عضو أخر من اللجنة التنفيذية « يعتبر التسريح العمالي اليوم في ظل مشروع الخوصصة يصبح مسلمة ولقد مس الكثير من المؤسسات الإقتصادية ا داعي إلـى سياسـة الهروب إلى الأمام فالحل يكمن في إعادة إدماج العمال في مؤسسات أخرى أو تمديد فتـرة التمويل لصندوق البطالة.لأن الخاص المحلي أو الأجنبي ليس مجبرا على الحفـاظ علـى مناصب الشغل بالمؤسسة و حتى و إن قبل هذا الشرط فيمس بعض المئات من العمـال و الفئات الأخرى تسرح هذه الإشكالية كانت لا بد أن تطرح في ظل مرحلـة بدايـة عمليـة التشغيل أي في السبعينات أما الآن فالعمل سيدور حول عملية إعادة الإدماج لبعض الفئات المهنية المتخصصة و مؤهلة في قطاعات و مؤسسات أخرى أو على الأقل تمويل هـؤلاء العمال لفترة طويلة المدى إنه واقع عالم الشغل اليوم !؟ ».

إذن من خلال هذا التحليل و الذي حاولنا من خلاله التقرب أكثر فأكثر من الممثلين النقابيين، فالنقابة عازمة لوضع حد للتقليص و التسريح العمالي و لكن المطلبيـة النقابيـة تتماشى حسب مستجدات عالم الشغل إذن فالإقتراحات تتمثل بين إلزامية إبقاء العمال فـي حالة الخوصصة أو تمديد فترة التمويل و الإعانة بصندوق البطالة أو إعادة إدماج الـبعض

من الفئات المتخصصة و المؤهلة في قطاعات أخرى تبقى عبارة عن أفكار و مواقـف و تصورات و لكن يا ترى ما هو موقف العمالي من ظاهرة التسريح الجماعي؟.

- جدول رقم 23 :

موقف العمال من التسريح الجماعي للعمال حسب متغير الجنس :

الموقف العمالي / الجنس	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
مؤيد	0	0	0	0
معارض	55	15	70	100
مجموع	55	15	70	100

هذا الجدول الإحصائي يبين أن الإتجاه العام للمبحوثين (عمال مركـب الـسيارات الصناعية) يعارضون عملية التسريح الجماعي للعمال وهذا بنسبة كلية 100 %، يقول أحد الإطارات بالمركب حول هذا إن التسريح العمال بمركبنا قد مس سابقا مئات مـن العمـال حيث أن وضعيتهم الأسرية اليوم مهددة وأعرف الكثير منهم فإن النتائج المترتبة عن عملية التسريح العمالي وخيمة فبالنسبة لصندوق البطالة فإنه يعمل على تعويض العامل لمـدة 3 سنوات وفقط وهذا لا يعتبر حل علمي ولا واقعي فتسريح العمال يترتب عنه مجموعة من الظواهر الإجتماعية نظرا للوضع السيئ الذي تمر به هذه الأسرة والحالات الكثيرة فهنـاك من العمال بعد عملية تسـريحـهـم بالمؤسسة أصيبوا بإضـطرابات و صـدمات عصبية و نفسية ففي بعض الورشات التي كانت تضم 40 عامل أصبح يعمل بها اليوم 15 عاملا كل عامل يقوم بمهمتين هنا الإشكالية تطرح على مستوى سياسة التشغيل بـالجزائر إبتداءا من سنوات السبعينات ضف إلى ذلك سوء التسيير الذي مس الكثير من المؤسـسات الإقتصادية » عامل أخر يقول في هذا المجال « أننا طلبنا من الممثلين النقـابيين تحقيـق مكسب واحد و فقط الحفاظ على استقرار المؤسسة الذي يعتبر عاملا أساسـيا فـي إطـار عملية الحفاظ على مناصب الشغل و حتى و إن اعتبرنا المؤسسة مفلسة فـاقترح كعامـل إعادة إدماج العمال في وحدات أخرى أو في مجال الصناعات الميكانيكية أو علـى الأقـل تقسيم المركب إلى فروع هذا فقط إذا إستلزمت عملية التشريح العمالي إذن فـإن عمليـة التسريح العمالي مرفوضة إطلاقا فالعمال هنا منشغلون بمستقبل المؤسسة خاصة مع وقف التمويل و لسنا مستعدين لتضحية مرة أخرى فلقد سرح المئات من عمال المركب فالمرحلة ليست مرحلة التنازلات لا نطالب بالحقوق الأخرى و لكن سنعمل على الحفاظ على منصب الشغل حتى و إن إقتضى ذلك الخروج إلى الشارع فلن نسمح أبدا للتفاوض حول أجورنا».

يتضح لنا من هذه التصريحات أن عملية التسريح الجماعي للعمال مرفوضة إطلاقا من طرف العمال بما أنها متعلقة بمصيرهم ومستقبلهم المهني والأسري.فالمؤسسة من جهة تعاني من أزمة إقتصادية و مالية خانقة حسب تصريح أحد المسؤولين و العمال من جهـة أخرى مستعدين للتضحية المهنية بمعنى العمل حتى خارج ساعات العمل و مستعدون للقيام بذلك بدون أجر حسب تصريح الكثير من العمال ولكن نرفض التسريح العمالي ولا حتـى خوصصة المؤسسة بما أن المؤسسة لديها من الإمكانيات للإنعاش والنهوض. ومـن هـذه الزاوية نتسآل عن مدى تأثير الوضعية الإقتصادية والمالية الصعبة التي تعيشها المؤسـسة الصناعية علىواقع العلاقات المهنية والنقابية ؟

جدول رقم : 24

جدول يمثل رأي الممثل النقابي (الفرع النقابي) لمؤسسة سوناكوم حول واقع العلاقات بين الممثلين و مسؤولين المؤسسة حسب متغير الجنس ومتغير نوعية العلاقات:

الجنس / نوعية العلاقات	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
جيدة	/	/	/	/
متوسطة على العموم	/	/	/	/
سيئة	6	1	7	100
مجموع	6	1	7*	100

* .7 مجموع بدون ممثلين الأمانة الوطنية و اللجنة الوطنية التنفيذية وذلك لأن ممثلين النقابيين لنقابة المؤسسة (سوناكوم لهم علاقة مباشرة مع المسؤوليين و مع منخرطين النقابيين يتواجدون في نفس مكان العمل).

عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي يتبين لنا أن الإتجاه العام للمثليين النقابيين لمركب السيارات الصناعية و بمجموع 07 ممثلين نقابيين يرون أن العلاقات بينهم كممثلين وبين مسؤولين المؤسسة سيئة و حسب تدخلاتهم فيرى الأمين العام للفروع النقابية « أن ذلك يرجع إلى محتوى المطالب فيما أننا نسعى إلى تحقيق بعض المطالب التي نعتبرها جوهرية كمثلا حماية المنصب العمالي يجعل المسؤولين يقفون وجها لوجه مع الممثلين لأن حسب رأي المسؤولين ظروف المؤسسة لا تسمح بإبقاء الحجم العمالي الراهن بالمؤسسة هذا رغم تقليص المئات من المناصب منذ 1995 ونحن كنقابة هدفنا الدفاع عن المطلبية العمالية ومن جهة أخرى حماية مناصب عملنا لأننا نحن كذلك عمال بالمؤسسة ففي كثير من الأحيان و في ظل اللقاءات بينا و بين مسؤولين المؤسسة تصل أحيانا إلى حد الشجار الكلامي طبعا فحتى محتوى مطالبنا تغيرت لا نتحدث اليوم عن ظروف العمل و لا عن علاقات العمل ولا عن التأهيل فالأهم بالنسبة إلينا هو حماية مناصب الشغل الحفاظ على إستقرار المؤسسة و تسديد الأجور المتأخرة والغير المدفوعة منذ 3 أشهر فحسب مسؤوليين المؤسسة أن الوضعية الإقتصادية و المالية الصعبة لا تسمح بتحقيق هذه المطالب في الوقت الراهن ضف إلى ذلك نقص قطاع الغيار و نقص الموارد المالية للمؤسسة تجعل المؤسسة عاجزة على تحقيق الإنتاجية المطلوبة سنويا هذا حسب رأي المسؤوليين و لكن هناك نية لتكسير وبيع الركب لأن المركب له إمكانيات حيث أن منتوجاتنا تصدر لكثير من الدول من بينها ليبيا والعراق،إلخ....»

يقول أحد الممثلين النقابيين في هذا المضمار في السابق كانت تربطنا مع إدارة المؤسسة علاقات عمل حسنة و لكن فبي الوقت الحالي و بالضبط منذ حوالي 5 خمس سنوات تدهورت الأوضاع الإقتصادية ولمالية بالمركب وارتفع حجم الإحتجاجات و الإضراب العمالي مما جعل مسؤولين المركب يعتبروننا خصما عنيدا حسب تعبيراتهم فحاليا (صباح الخير ماكاش بيناتنا لماذا ؟) لأننا ندافع على العمال وحسب المسؤوليين لا داعي للحفاظ على المناصب المهنية لأن الوضع الإقتصادي والمالي صعب جدا » .

ومن خلال تصريحات جل الممثلين النقابيين بالمركب فإن العلاقات السائدة بين الممثلين النقابيين و المسؤولين المركب سيئة نظرا لتأزم الوضع ومحاولة وخوصصة المؤسسة التي يقابلها الرفض القاطع من طرف العمال ومنن طرف ممثلهم. ومن جهة أخرى فما هو الواقع العلاقات بين الممثلين النقابيين والعمال؟.

جدول رقم 25 :

يمثل رأي الممثلين النقابيين (الفرع النقابي) لواقع العلاقات بينهم و بين العمال حسب متغير الجنس ومتغير نوعية العلاقات :

الجنس / نوعية العلاقات	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
جيدة	2	0	2	57،28
متوسطة على العموم	4	1	5	42،71
سيئة	/	/	/	/
مجموع	6	1	7*	100

* 7 مجموع بدون ممثلين أعضاء الأمانة الوطنية و أعضاء اللجنة الوطنية التنفيذية (ا.ع.ع.ج.) .

هذا الجدول الذي أمامنا يمثل واقع العلاقات بين الممثلين النقابيين للإ.ع.ع.ج لمركب السيارات الصناعية من جهة والعمال من جهة أخرى، حيث أن الإتجاه العام يشكل نسبة 57،28% من الممثلين من يرون أن العلاقات بينهم و بين العمال علاقة متوسطة، علاقات تمثيلية حيث تدور النقاشات بينهم حول مستجدات الوضع النقابي المطلبيي، واقع المؤسسة، قضايا الخوصصة و الإفلاس، وغلق المؤسسة إلخ... ضف إلى ذلك كيفيات الخروج من هذا المأزق هذا حسب تدخل أحد الممثلين ويواصل في حديثه حيث يرى أن العلاقات تغيرت نوعا ما خاصة مع تدهور الوضع الاقتصادي والمالي بالمركب حيث أن العمال اليوم أصبحوا يعيشون في جو مكهرب، خوف، قلق، إنخفاض المعنويات، تذمر إلخ.... مما جعل العمال يحتجون دائما ويطالبون بالإلحاح على المسؤولين حول المطالب وفي بعض الحالات ومن شدة قلقهم و غضبهم على واقع و حقيقة الوضعية العمالية يسقطون تذمرهم علينا. ونحن من جهة نحاول بكل إستطاعتنا تحقيق هذه المطالب لأننا قبل أن نكون ممثلين لهذه الفروع النقابية، نحن عمال ومسؤولين عن أسر إذن فنحن على علم حول ما يشعر به العمال وهذا ما أثر حتى على واقع العلاقات الغير الرسمية فتغيرت طبيعة

علاقاتنا مع تغير الوضع المالي و تدهور الإقتصادي للمؤسسة هذه الوضعية تغيرت أساسا خاصة مع بداية عملية التسريح العمالي بالمركب. وبالمقابل هنـاك نـسبة 42،71% مـن العينة المبحوثة بمجموع ممثلين يرون أن رغم الظروف والصعبات التي تمر بها المؤسسة من جهة والعامل من جهة أخرى فتبقى العلاقات جيدة لأن الواقع الإقتـصادي والظـرف الحالي يستلزم توحيد الصفوف والجهود بين الممثلين والعمـال للحفـاظ علـى إسـتقرار المؤسسة و بالتالي الحفاظ على مناصب الشغل.

فالملاحظة إذن التي يمكننا أن نستخلصها وهي إن واقع المؤسسة (المركب) اليـوم غير مجرى العلاقات نتيجة للضغط العمالي من جهة على النقابيين لأن القضية هي قـضية مناصب الشغل فهذا المكسب المهني الذي يعتبره الممثلين النقابيين لا نقاش فيـه تفرضـه الظروف آلت إليها المؤسسة فمن هذا المنطق فإن النقابة تعمل على الدفاع عن مكتـسباتهم المهنية و العمال من جهتهم يعيشون جو من التذمر والقلق خاصة وأن الأمر يتعلق بمصير المؤسسة المرتبط بمصير العمال.

جدول رقم 26 :

يمثل رأي الممثلين النقابيين لمؤسسة سوناكوم لواقع العلاقات بين الممثلين فيما بيـنهم حسب متغير الجنس ومتغير نوعية العلاقات:

الجنس / نوعية العلاقات	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
جيدة	6	1	7	100
متوسطة على العموم	0	0	0	0
سيئة	0	0	0	0
مجموع	6	1	7*	100

* 7 مجموع بدون ممثلين للأمانة الوطنية و اللجنة التنفيذية الوطنية للإ.ع.ج.

عند أول وهلة من قراءة هذا الجدول الإحـصائي نلاحـظ أن كـل الممثلـين النقـابيين للإ.ع.ج. (نقابة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية) وبالإجماع بنسبة 100% يرون أن العلاقات بينهم كممثلين جيدة حتى على مستوى مـمـثـلـيـن الفـروع النقابيـة بالورشات (LES ATELIERS) وذلك حسب تصريحاتهم بأن الوقت قد حان لتوحيد الصفوف والوقوف أمام كلمة و رأي وموقف واحد لأن القوة تكمن في الوحدة والتكامل من جهة ومن جهة أخرى فإن المطلبية النقابية تستلزم علاقات جيدة في صفوف الممثلين النقـابيين هـذا حسب تصريح الأمين العام للفروع النقابية ويري ممثل نقـابي أخـر أن الوقـت الـراهن والظروف التي تمر بها المؤسسة اليوم تجعلنا أكثر توحيد وتكامل ومن خلال تجربتي ففي السابق أي سنوات الثمينات كانت هناك نوع من النزاعات بين الممثلين و لكن اليـوم مـع الواقع المأساوي للمؤسسة يجعلنا أكثر إتحادا من أجل الـضغط علـى المؤسـسة لتحقيـق المطالب الجوهرية وحماية المكتسبات المهنية، فالمرحلة هذه ليـست مرحلـة النزاعـات

والإنكسارات بل قوتنا تكمن في وحدتنا ويقول في هذا الصدد ممثلا نقابيا أخـر أن أبـرز مثال ألا وهو في إطار الإتفاقيات الجماعية بيننا كنقابة وبين مسؤولين المؤسسة لا حظـت شخصيا أننا حينما نلتف حول مطلب معين في إطار فكرة و تصور موحد يجعل المسؤولين أمام الأمر الواقع مما يساعدنا على تحقيق مطالبنا لأن إذا ملاحـظ المـسؤولين أن هنـاك فراغات وتناقضات بيننا كممثلين أو هناك صراعات داخل النقابـة تجعـل الـبعض مـن المسؤولين يستغلون الفرصة و يحققون أغراضهم و هذا ماحدث مرة في عملية تسريح فئة من العمال سنة 1995.

فالمؤسسة (المركب) والعامل اليوم في وضعية راهنة حيث كل منهما مهدد للـزوال فما علينا إلا توحيد صفوفنا .

إذن المرحلة الراهنة تجعل الممثلين النقابيين يقفون وقفـة موحـدة أمـام وضـعية إقتصادية ومالية صعبة تمر بها المؤسسة.

هذا فيما يخص العلاقات النقابية وبين الممثلين فيما بينهم و سنحاول الأن أن نتعرف عن واقع العلاقات المهنية بين العمال ومسؤولين المؤسسة هذا ما سنجيب عنه من خـلال القراءة الإحصائية و السوسيولوجية للجدول الآتي :

جدول رقم 27 :

جدول يمثل رأي العامل لواقع العلاقات المهنية بين المسؤولين والعمال حسب متغير الجنس ومتغير نوعية العلاقات :

نوعية العلاقة \ الجنس	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
جيدة	/	/	/	/
متوسطة على العموم	16	4	20	28،57
سيئة	39	11	50	71،42
مجموع	55	15	70	100

هذا الجدول يبين لنا رؤية العامل بمركب السيارات الصناعية (CVI) لواقـع العلاقـات المهنية بين المسؤولين والعمال. فالإتجاه العام و نسبة 71،42% بمجموع 50 عامل مـن المجموع الكلي يرون أن طبيعة العلاقات سيئة بين العمال و المـسؤولين ويقـول أحـدى العمال في ذلك « أن في السابق أعني سنوات الثمنينات كانت العلاقة طبيعية حـسنة بيننـا كعمال وبين مسؤولين المؤسسة وذلك يرجع للإستقرار المؤسسة لكن الجو المشحون الـذي نعيشه اليوم خاصة في ظل عرقلة مضمون الإتفاقيات الجماعية التي تنص أساسـا حـول حماية مناصب الشغل.

فانقسمت الفئات المهنية هنا بالمؤسسة فمسؤولين المؤسسة كونوا فئة والإطارات فئة أخرى أما نحن العمال المباشرين فنعيش عزلة تامة وكأن المركب بـه أربعـة أوخمـسة مؤسسات فالجو الداخلي كله توتر وتذمر وقلق وغضب والحقيقـة أن الوضـعية الماليـة والإقتصادية التي تمر بها المؤسسة هي التي تنتج عنها طبيعة هذه العلاقات» يقول عامـل أخر « حاليا صباح الخير ماكانش فحسب المسؤولين il faut ما نطالبوا بوالو des fois مـا

نخلصوش شهرين ولا ثلاثة أو ما نقولوا والوا ما طلبوناش c'est pas logique قطاع الغيـار مايعطوهومناش كيفاش تحب Le complexe يرفد روحو. وإقولك كولينا حقيقة ما فهمنا والوا حاجة واحدة لفهمناها قاع .

أهنايا راهم إيبعوه تدخل المركب تقولي رانا في الغربة » يقول عامل أخـر حـول طبيعة العلاقات « أنها جد سيئة وهذا يرجع إلى تضارب حول الأراء والمطالـب فالعمـال يلتفون لحماية مناصب عملهم المهددة من ساعة إلى أخر و يحاولون الإعتكـاف لحمايـة المركب ولكن المسؤولين لا يقومون بتموين الورشات بقطاع الغيار وحـسب تـصريحاتهم يرجعون ذلك إلى الأزمة المالية الخانقة التي يمر بها المركب أين هي الأزمة والمركب له إمكانيات وزبائن داخل وخارج الوطن كمثلا العراق و ليبيا وجنوب إفريقيا ودول إفريقيـة أخرى كل يوم إشاعات التسريح والخوصصة حقيقة نحن نعيش جو من الخوف والتذمر أنا شخصيا أب ل 6 أطفال أصبحت أتناول أدوية لتهدئة الأعصاب les calments وعمال أخرين أعرفهم جيدا يعيشون نفس الأجواء إنه الكابوس (CAUCHEMAR) » ومن جهـة أخـرى هناك من بين العمال من يرون أن العلاقات المهنية بينهم و بين المسؤولين متوسطة علـى العموم وهذا بنسبة 57، 28% بمجموع 20 عامل يقول أحـدهم « نهـدروا أمـــر أنتـع خـدمــة C'est tout و هكذا كل طرف يحترم الأخر» فحقيقة العلاقات تغيرت ولكنهـا متوسطة على العموم عـلاقـات مهنيـة . موظفـة إداريـة تـقـــــــــــــــــــول

« c'est une relation de travail rien de plus beaucoup de choses ont changées c'est pas comme avant »

فهي علاقات متوسطة على العموم حتى المسؤول مهدد اليوم للتـسريح فـي حالـة غلـق المركب Nul n'est à l'abri وللتطرق إلى هذا الجانب بطريقة أكثر تعمق اتـصلت بإحـدى مسؤولين المؤسسة وطرحت عليه نفس التساؤل حول طبيعـة العلاقـات بـين مـسؤولين المركب و يقول في ذلك «العمال يرجعون كل مشاكلهم للمسؤولين فنحن كذلك عمال رغم المسؤوليات التي نشرف عليها فالمشكل برز خاصة منذ توقف الدولة عن تدعيمها للقطـاع العمومي و من جانب أخر سيطرة بعض المؤسسات الأجـنـبـيـة على السوق هذا إلـى جانب تقهقر الوضعية المالية والإقتصادية للمركب هذا رغم تسريحه لمئات من العمال فـي السنوات الأخيرة . العمال يسعون للحفاظ على مناصب الشغل هذا حقهم الطبيعي ولكـن لا نستطيع حاليا فعل أي شيئ لأن حتى قطاع الغيار تتطلب أموال بالعملة الصعبة وليس لنـا ذلك لأن الوضعية صعبة للغاية هذا ما أثر على طبيعة العلاقات وأصبح كل منا يعيش جو من التوتر والقلق والغضب ».

إذن فالعمال لديهم رأي والمسؤولين لديهم رأي أخر ولكن مناصب العمل تبقى تعيش جوا من التساؤلات والتكهنات ومن خلال نفس الجدول، إتضح لنا أن الإتجاه العام للعمـال يرى أن طبيعة العلاقة بينهم و بين مسؤوليهم سيئة هذا راجع إلـى الظـروف الماليـة والإقتصادية التي يعيشها المركب والتي أثرت على مستوى العلاقات المهنية أيضا، وعلـى سيكولوجية العامل بالمركب والبعض الأخر يراها علاقات مهنية متوسطة عموما فيعتبرها مهنية أكثر منها علاقات غير رسمية وهؤلاء العمال الذي يرون ذلك جلهم أعـوان تحكـم أوموظفين بالإدارة و في الجدول الأتي سوف نتطرق إلى طبيعة العلاقات بين العمال فيمـا بينهم كيف هي إذن ؟ .

جدول رقم 28 :

جدول يمثل موقف العمال من واقع العلاقات المهنية فيما بينهم حسب متغير الجنس ومتغير نوعية العلاقات:

الجنس / نوعية العلاقة	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
جيدة	25	4	29	41،42
متوسطة على العموم	30	10	40	57،42
سيئة	/	1	1	42،1
مجموع	55	15	70	100

من خلال هذا الجدول الإحصائي نرى أن نسبة 57،42% من العمال يرون أن علاقـاتهم فيما بينهم متوسطة على العموم فهناك بعض المشاكل الشخصية و المهنية من حين إلى أخر وهذا ما سنراه من خلال هذه التصريحات يقول أحد العمال «العلاقات بيننا كعمال متوسطة سببها الظروف الإقتصادية التي يمر بها المركب والتي أثرت على نفسيتنا وعلـى طبيعـة علاقاتنا و أصبحنا متوترين وقلقين على مستقبل الشركة فأعطيك مثال بالأمس فقط وبدون أي سبب حدث بيني وبين زميلي مزايدة في الكلام ثم قمت بشتمه من غير سبب فكل ما في الأمر كنا نتحدث عن قضية خارجية ليس لها علاقة لا بالعمل و لا بالمركب فـي الأخيـر طلبت منه العذر والعفو إذن نعيش جوا مكهربا مناصب العمل فـي المـزاد هـل هنـاك مشـكـل أكـثـر من هذا نحن لا نطالب لا بالأجور ولا بالتأهيل وبالعلاوات فمناصـب عملنا مهددة عن حين إلى أخر أثرث سلبا على علاقاتنا بعد ما كنا عائلـة مهنيـة واحـدة متماسكة ومتجانسة » وعامل أخر يقول أن العلاقات بيننا أصبحت مهنية خاصة بعد تسريح الأخير للعمال فكل منا منهمكا حول مصيره ومصير أسرته فأنا مثلا قد لا أتكلم طيلة النهار أدخل االورشة أقوم بواجبي المهني وفي المساء أرجع إلى البيت وهذه الوضعية أثرث حتى على طبيعة علاقتي الزوجية » وأيضا بالنسبة للعاملات فأغلبيتهن موظفات إداريات يشرفن على العمل ما أوإطارات بالمركب تقول أحدهن « أدخل إلى مكتبي أقوم بواجبـاتي وفـي المساء أغادره وأذهب إلى البيت حتى أنني أصبحت أتناول الغذاء في المكتـب وأصـبحت علاقتي مع بقية الزميلات علاقة مهنية محظة يسودها طبعا الإحترام ولكن ليـست هنـاك علاقة غير رسمية هذا راجع من جهة للمشاكل التي تتخبط فيها المؤسسة ومن جهة أخرى التغيرات الإجتماعية المعاصرة التي يعيشها مجتمعنا والتي ترتكز أساسـا علـى عنـصر الفردانية فأصبح كل واحد منا منهمك في أموره فقط فإقتصاد الـسوق بمـا يحملـه مـن خصوصيات اقتصادية يحمل كذلك خصوصيات اجتماعية أثرت على طبيعة العلاقات بـين الأفراد في المؤسسة وحتى على المستوى الأسرة » .

وبالمقابل يرى فئة من العمال و بنسبة 41،42% أن طبيعة العلاقات بينهم كعمـال علاقات جيدة و هذا بمجموع 29 عامل من المجموع الكلي يقول في ذلك أحد أعوان التحكم أن علاقاتنا المهنية جيدة خاصة وأنني أعمل مع فئة عمالية تجمعنا علاقة منذ أكثر من 15 سنة فلقد أصبحنا عائلة وهذا رغم المشاكل التي نعيشها والحقيقة أن الوضعية اليـوم التـي تمر بها المؤسسة تجعلنا أكثر إنسجام وتلاحم بيننا أكثر من السابق فلا بد من جمع صفوف العمال والواقع هناك صراعات وإنقسامات عمالية و لكن وضعية المركب تستلزم الوقـوف

في صف واحد لحماية المركب والمنصب المهني على حد سواء وشخصيا لا حظت أن تدهور العلاقات عند بعض العمال ترجع إلى عاملين أولا التسريح الذي مس زملائهم في الورشة و الذين كانوا يتواجدون معهم في نفس المركز المهني جعل العامل الغير مسرح يعيش نوع من العزلة بعد تسريح زميل له منذ ما يقارب 10 سنوات وهما يعملان في مكان عمل واحد و ثانيا الوضعية المالية والإقتصادية التي تمر بها المؤسسة جعلت كل واحد ينهمك في أموره فقط و لكن الواقع يتطلب انسجام العلاقات بيننا كعمال لأن القوة والإلتحام يعتبران عاملان الرئيسيان للوقوف ضد أي قرار أخر يستدعي تسريح عمالي أخر أو بيع المؤسسة » .

نستنتج من خلال هذا التحليل أن الجو الذي تمر به المؤسسة (المركب) حاليا ضف إلى ذلك تدني وضعية العمال الأسرية و طبيعة العلاقات الإجتماعية الذي برزت خاصة في إطار الميكانزمات الجديدة لإقتصاد السوق كلها عوامل جعلت من العمال يعيشون جوا من الإضطراب و التوتر والقلق هذا الأخير أثر على طبيعة علاقاتهم ولكن من جهة أخرى الواقع الإقتصادي والمهني بالمركب يفرض على العمال الإعتكاف والوقوف في صف واحد وبكلمة واحدة للنهوض بالمركب من جهة وبالتالي حماية مناصب العمل المهددة ومؤخرا « فالدولة أعطت مهلة أخرى للمركب من أجل إنعاشه و تحقيق مردودية إنتاجية قد تحمي المؤسسة من الزوال[1].ومن جهة أخرى ما هو موقف العمالي من واقع العلاقة التي تربطهم بالممثلين النقابيين علما أنهم يشكلون خط الدفاع الرئيسي للمطالب العمالية هذا ما سنراه من خلال الجدول الموالي :

جدول رقم 29:

يمثل موقف العمال من واقع العلاقات بين العمال و الممثلين النقابيين داخل المؤسسة حسب متغير الجنس و متغير نوعية العلاقات

الجنس / نوعية العلاقات	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
جيدة	4	0	4	5،71
متوسطة على العموم	40	13	53	75،71
سيئة	11	2	13	18،57
مجموع	55	15	70	100

هذا الجدول الذي بين أيدينا يمثل لنا واقع العلاقات بين العمال والممثلين النقابيين داخل المؤسسة (المركب) حيث أن الإتجاه العام 75،71% يرى أن واقع العلاقات بين العمال وممثلهم متوسط على العموم «فهي علاقة محتواها الأساسي هو تحقيق المطالب العمالية التي تكمن في حماية منصب الشغل والحفاظ على استقرار المؤسسة وهناك من الممثلين من يتهربون عندما نطرح لهم أسئلة حول واقع الإتفاقيات الجماعية أو عن أهم ما جاء من خلال اللقاءات النقابية مع الطرف الإداري نحن اليوم لا نطالب بل ندافع عن حقوقنا ومكتسباتنا المهنية ومن جهة أخرى النقابة تتباطئ في عملها النقابي رغم أن الممثلين هم

---

[1] جريدة الخبر الأربعاء 23 فبراير 2000 السنة ا لتاسعة العدد 2794 صفحة 2

عمال قبل كل شيئ، فمؤخرا فيما يتعلق بأخر تسريح الذي مس مئات من العمال الممثلين النقابيين إكتفوا فقط بعملية التحسس وحمل الشعارات واللافتات والسعي فقط للتخفيف من العبء الذي يعيشه العمال (دور بسيكولوجي فقط) فعلاقتنا اليوم هي علاقة رسمية من خلال الإجتماعات النقابية ويرى عامل أخر أن العلاقات في البعض من الأحيان تعرف جو مكهرب بيننا وبين الممثلين خاصة فيما يتعلق بوعودهم وتعهداتهم لنا فأعطيك مثالا فكثير من الأحيان نتحدث وإياهم عن مصير المركب عن مصير العمال عن جل القرارات الصادرة. حسب تصريحاتهم لنا في المجالس النقابية أن مناصب العمل لا نقاش فيها لا تخافوا، نحن هنا، لا يحدث أي شيء مناصبكم محفوظة لا مساس ولا مزايدة حولها ولكن الواقع يعكس هذه الشعارات فكم من مئات من العمال سرحت النقابة هنا هيكلية عبارة عن هياكل تتكون من أعضاء وممثلين يقوم بدور طبيب النفس تهدئة العمال من روعهم ومن الغضب العمالي عموما العلاقات متوسطة » ومن جهة أخرى وبنسبة 18،57% من العمال يرون واقع العلاقات بينهم و بين الممثلين النقابيين سيئة حيث هؤلاء يضعون النقابيين أوالمسؤولين في نفس الصنف تقول إحدى الموظفات « النقابة أو الإدارة العامة نفس الشيئ الهدرة والوعود فقط فإلى حد الأن لم يقوموا ولم يحققوا أي مطلب لا مناصب العمل ولا الأجور ولا غيرها النقابيين يعملون لتحقيق أهدافهم الخاصة و فقط حماية مناصبهم وتحقيق إنشغلاتهم». تقربنا من موظفة أخرى وتقول « إن الممثلين النقابيين لهم دور نفسي في هذا المركب بعدين جدا عن الواقع فلا مطالبنا ولا إهتمامنا وانشغالتنا تجسدت على أرض الواقع .المركزية النقابية هدفها حاليا هو توزيع المسؤوليات وتحضير المؤتمر العاشر والنقابيين المحليين أصبحوا علماء للكلام لم نرى شيئ بل زاد الوضعية تدهورا فأنا شخصيا لا أرى أهمية وجود نقابة بالمركب» والعلاقة التي تكمن بيننا حاليا سيئة حيث أنني لا أتحدث وإياهم إطلاقا كله كلام فارغ» بالمقابل هناك نسبة 5،71% من العمال بمجموع 4 عمال يرون أن علاقات جيدة تربطهم مع الممثلين النقابيين يقول أحدهم « الممثلين النقابيين هم زملاء لي داخل و خارج المؤسسة يسعون إلى تحقيق مطالبنا ولكن كل ما في الأمر إن الوضعية التي يمر بها المركب وضعية مزرية ماليا وإقتصاديا فالمشكل لا يكمن في النقابة بل يكمن في إدارة المؤسسة التي رفضت تموين الورشات بقطاع الغيار هناك نية لبيع وتكسير المركب » النقابيين هم عمال أيضا متخوفون على مناصب عملهم لديهم أسر كذلك الأمر يتعلق بالقرارات الصادرة من فوق أعني الإدارة العامة فمنذ أن أصبح المركب يسير في ظل الشركات القابضة ما يسمى بالهولندنيغ زادت وضعية تدهورا الحمد أن مؤخرا في شهر فبراير تم التفكير في حل هذه الشركات القابضة و ستستبدل بما يسمى بالتجمعات الصناعية regroupement industriel للمؤسسات الإقتصادية وفق ميادين نشاطها»[1] من خلال هذه التصريحات المتضاربة و رغم أن الإتجاه العام يعتبر أن العلاقات بين العمال وممثليهم متوسطة فالنقابة في هذه الحالة يستوجب عليها الدفاع عن المكتسبات المهنية للعمال والمؤسسة من جهة أخرى عاجزة عن تحقيق ذلك خاصة مع التحولات الإقتصادية المعاصرة بما تحمله من مفاهيم جديدة الشراكة، إقتصاد السوق، التنافس، الخوصصة والعمال من جهة أخرى يعيشون جوا مكهربا مناصب عمل مهددة ومؤسسة

---

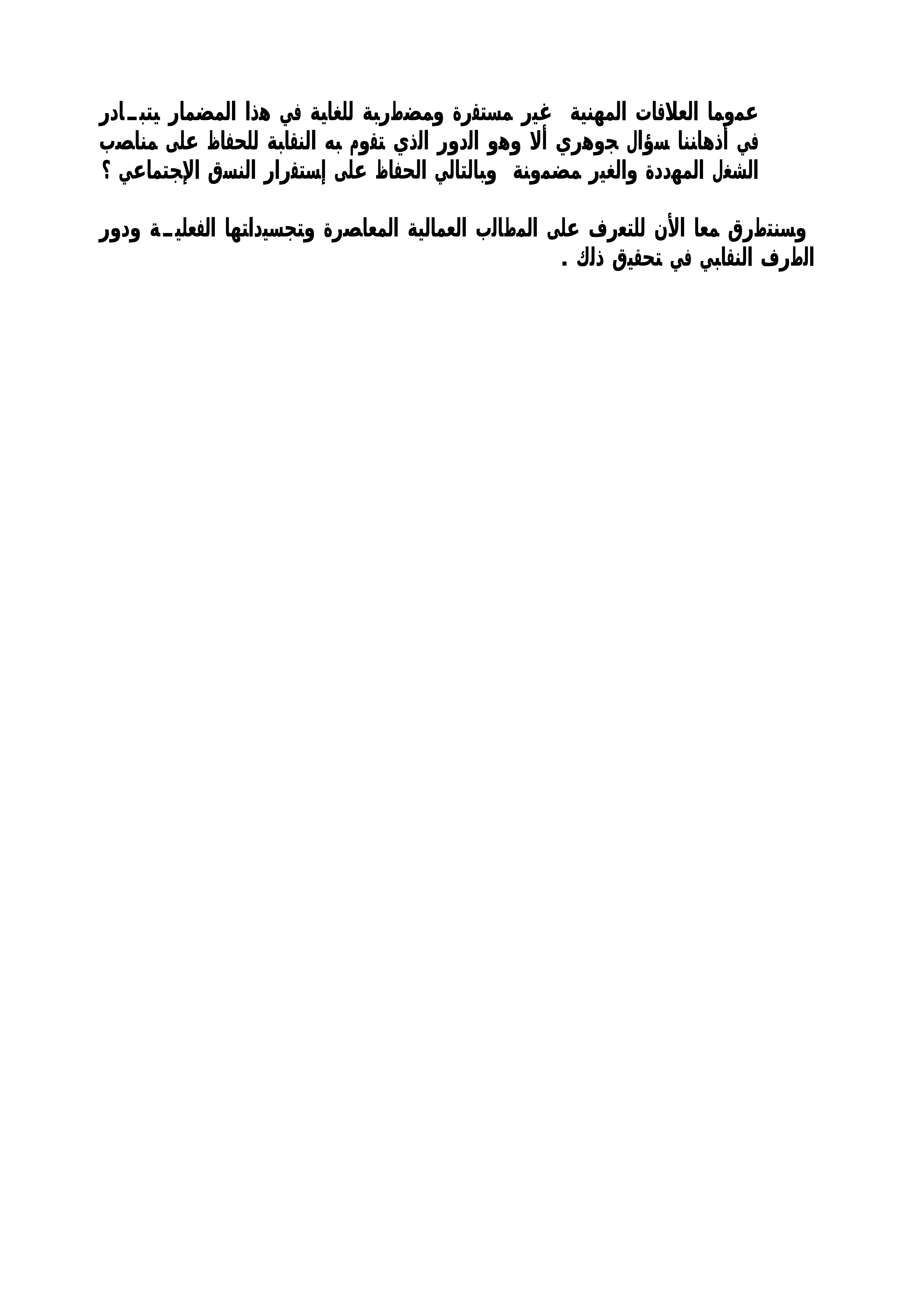
[1] - تم التأكد حول صحة هذا الخبر من خلال الإتصال بجريدة الخبر، بعد الإطلاع على جريدة الخبر بتاريخ الأربعاء 23/ 2 / 2000 العدد 2794 ص 2

ذات مصير مجهول فطبيعة العلاقات يحددها الوضع المالي والإقتصادي الـذي تمـر بـه المؤسسة ، ومن هنا قمنا ببناء الإستنتاج الخاص بالفرضية الأولى :

إستنتاج الفرضية الأولى :

المرحلة الإستثنائية التي تمر بها المؤسسة تؤثر سلبا على واقع العلاقات المهنية، في حين تستقر العلاقات بين الممثلين النقابين وهذا للتصدي ومواجهـة الوضعية الراهنة.

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها داخل المركب ، إتضح لنا جيدا ذلك الجو المكهرب الذي يسود مختلف الشرائح المهنية ، ففـي البدايـة فطبيعـة العلاقات بين الممثلين النقابين ومسؤولين المؤسسة سيئة للغاية حيث يجمع جـل الممثلين على ذلك ويؤكدون أن للمؤسسة إمكانيات وقدرات هائلة للنهوض بهـا ، وما ينسج هنا وهناك إلا مخطط لبيع المؤسسة . ومن جانب المسؤولين فيقرون أن ليس لهم دخل في ذلك وهم كذلك معنيون وحسب أحـد المـسؤولين أن هـذه الوضعية ترجع منذ أن توقفت الدولة عن تمويل القطاع العام نتيجة الأزمة المالية والإقتصادية التي تعيشها الجزائر منذ منتصف الثمنينات .
كما يعتبر العمال على أن العلاقات التي تربطهم بالمسؤولين سيئة للغايـة حيـث يعتبرون أن المسؤولين هم الذين يعرقلون عمليـة سـير الإتفاقيـات الجماعيـة ويرفضون الحفاظ على المكتسبات المهنية الشرعية ، وحسب المدير العام للمركب أن الوضعية المالية المتدهورة التي يعيشها المركب ترجع لقلة إن لم نقول إنعـدام قطاع الغيار،والتي أثرت بشكل مباشر على الأداة الإنتاجية وبالتالي على المركـب في حين العلاقات بين العمال أصبحت متوسطة على العموم بعدما كانت جيدة فـي زمن غير بعيد وهذا حسب تصريح كل المبحوثين ، فأصبح واقع هـذه العلاقـات يميزها الإنقسام و التكتل ، و التقوقع ، التذمر وقد تصل أحيانا إلى حـد الـشجار وهذا ما لحظناه ، حيث تتواجد كذلك مجموعات عمالية متفرقة هنا وهناك وهـذا في نفس الورشة . و البعض من العمال ما تزال تربطهم علاقات جيدة وكثيـرهم من يزاولون العمل في نفس الورشة لمدة تفوق الخمسة عشرة سنة .
ولكن الإتجاه العام يؤكد بروز الإنقسامات العمالية والتكتلات وهـذا منـذ تـدهور الأوضاع المالية والإقتصادية بالمركب.
والجدير بالملاحظة كذلك أن العلاقات النقابية بين الممثلين جيدة سعيا منهم لتوحيد الصفوف والوقوف للتصدي أمام وضعية قسرية في مرحلة غير عادية تمـر بهـا المؤسسة والعامل ، وهذا حسب تصريح الأمين العام لنقابة المؤسسة . وفي إتجاه آخر فالعلاقات التي تربط العمال ممثليهم يعتبرونها متوسطة على العموم ، فحسب أراء الممثلين بأن العمال يأسوا ونتيجة لذلك يسقطون غـضبهم وتـذمرهم علـى المسؤولين , أما أراء العمال فتتجلى على أن النقابة أصبحت عاجزة حتـى علـى الحفاظ على المكتسبات المهنية .



عموما العلاقات المهنية غير مستقرة ومضطربة للغاية في هذا المضمار يتبـادر في أذهاننا سؤال جوهري ألا وهو الدور الذي تقوم به النقابة للحفاظ على مناصب الشغل المهددة والغير مضمونة وبالتالي الحفاظ على إستقرار النسق الإجتماعي ؟

وسنتطرق معا الأن للتعرف على المطالب العمالية المعاصرة وتجسيداتها الفعليـة ودور الطرف النقابي في تحقيق ذلك .

جدول رقم 30 :

رأي الممثلين النقابيين للمطالب العمالية الأكثر إلحاحا من طرف العمال حسب الهياكل النقابية لإتحاد ع ع ج :

المطالب العمالية / الهيئات النقابية	أعضاء الأمانة الوطنية	أعضاء اللجنة التنفيذية	ممثلين نقابيين لنقابة المؤسسة	المجموع	النسبة %
حماية مناصب الشغل	11	10	7	28	100
حماية إستقرار المؤسسة الإقتصادية	11	10	7	28	100
تسديد و دفع الأجور المتأخرة	11	10	7	28	100
مجموع	33	30	21	*84	100

* 84 يمثل عدد الأجوبة المتكررة حيث أن كل الممثلين النقابيين صرحوا و ركزوا على هذه المطالب الثلاثة التي يعتبرونها أولوية المطالب الأساسية التي لا نقاش حولها.

عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي نلاحظ عند أول وهلة أن جل الممثلين النقابيين على مستوى الأمانة العامة للإ.ع.ج أو أعضاء اللجنة التنفيذية أو ممثلين نقابة المؤسسة وبنسبة كلية يركزون على المطالب الثلاثة ويؤكدون أن حماية إستقرار المؤسسة وحماية المناصب الشغل وتسديد ودفع الأجور المتأخرة تعتبر المطالب المحورية للإ.ع.ج. خاصة في ظل الأوضاع التي يمر بها المركب فالمطلبية كما ذكرنا سابقا هي العجينة التي تتغذى منها الحركة النقابية والمطالب العمالية تنقسم إلى قسمين هناك المطلبية الكيفية (تحسين ظروف العمل، تحسين علاقات العمل، التكوين، التأهيل، الخدمات الإجتماعية العمالي... إلخ أما فيما يتعلق بالمطلبية الكمية تتعلق أساسا بالأجور أما مطالب اليوم هي حماية المكتسبات المهنية فتنتقل النقابة العمالية اليوم وفي ظل هذه المرحلة الإستثنائية والغير العادية التي يمر بها عالم الشغل من موقفها الهجومي ألا وهو المطالبة بالحقوق المادية والمعنوية إلى موقف دفاعي ألا وهو الحفاظ على المكتسبات المهنية أساسها حماية مناصب الشغل الذي لا تتم إلا بالحفاظ على إستقرار المؤسسة وهذا حسب تصريحات جل الممثلين النقابيين حيث يقول أحد أعضاء اللجنة التنفيذية للإ.ع.ج لمحافظة الجزائر الكبرى « رغم الصعوبات التي يعرفها عالم الشغل اليوم خاصة فيما يتعلق بالحفاظ على مناصب الشغل خاصة وأن هذا المطلب بالذات يتعلق بمستجدات اقتصادية يمر بها عالم الشغل اليوم في إطار إفلاس المؤسسة وفي حالة تدهور الوضعية المالية والإقتصادية زيادة إلى مشروع الخوصصة الذي مس القطاع العمومي مع تقهقر الوضع يجعل من الهيئة النقابية اليوم أن تسعى و بكل قواها ومؤسساتها لحماية المكتسبات المهنية على الوجه الأخص و حماية العامل والمؤسسة معا.

فمثلا الكثير من العمال اليوم لم تسدد أجورهم لمدة أكثر من ثلاثة أشهر فالمؤسسة الإقتصادية وضعيتها المالية لا تسمح بتسديد الأجور العمالية، و الدولة من جهة أخـرى لا تدعم القطاع العمومي لأن الخزينة شاغرة ضف إلى ذلك المديونية التي قدرت في فبرايـر سنة 2000 ب 3،28 م دولار هذه الأسباب الموضوعية تجعل النقابة في وضعية حرجـة وصعبة للغاية » في نفس المجال الأمين العام للفروع النقابية بمركب السيارات الـصناعية يؤكد أن جل العمال يركزون على هذه المطالب النقابية التي يعتبروها العمال حـق مهنـي وحق إجتماعي ومكسب لا نقاش فيه في هذا الإطار يقول أحد ممثلين النقابيين ذو تجربـة تفوق الخمس سنوات اليوم العمال لا يطالبون لا بالتكوين أو بالتأهيل أو حتى رفع مـستوى الأجور فكل ما يطلبونه حماية المؤسسة و منصب الشغل و تسديد الأجور الغير مدفوعـة خاصة وأن هؤلاء العمال يتولون مسؤولية أسرية إذن فما مصير الأسرة في ظـل فقـدان منصب الشغل ؟ ! فنحن كممثلين نقابيين إقترحنا في عدة إجتماعات و لقاءات بيننـا وبـين إدارة المؤسسة أن الحل يكمن في تسطير مخطط إنعاش (مـالي وإقتـصادي للمؤسـسة) للمؤسسة إمكانيات وزبائن داخل وخارج الوطن لقد تم في فترات زمنية متعاقبـة تقلـيص الحجم العمالي فالحل يكمن اليوم في النهوض بالمؤسسة فعلى الدولة تموين المركب بقطاع الغيار.

إذن نستنتج من خلال هذه التصريحات أن العمل النقابي المطلبي اليوم يقـف وقفـة مدافع بمعنى الدفاع عن المكتسبات المهنية إلا وهي حماية منصب الشغل الذي لا يـتم إلا بالحفاظ على استقرار وسيرورة ضمان المردودية الإنتاجية بالمركب.

بعد ما كان بالأسس القريب الإجتماعية يرفع مستوى الأجور، تحسين ظروف العمل وكذا الخدمات الإجتماعية، من هنا نلاحظ التغيرات التي طرءت على مـستوى الموقـف النقابي ومضمون المطلبية النقابية معا ونتسآل الآن حول رؤية هؤلاء الممثلين فـي إطـار تحقيق المطالب النقابية هذا مسنراه معا من خلال قراءة الجدول الموالي :

<u>جدول رقم 31 :</u>

رأي الممثلين النقابيين للمطالب العمالية من خلال تحقيقها أو عدم التحقيق حـسب متغير الجنس:

الجنس / رأي الممثلين	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
تحققت كلية	0	0	0	0
تحقق البعض منها	2	0	2	28،57
لم تتحقق	4	1	5	71،42
مجموع	6	1	*7	100

* مجموع بدون أعضاء الأمانة الوطنية و اللجنة التنفيذية الوطنيـة إ.ع.ع.ج.خاصـة وأن الممثلين النقابيين (لنقابة سوناكوم) هم الذين يتولون مسؤولية إدارة الإتفاقيات الجماعية مـع مسؤولين المؤسسة (المركب).

يبين لنا هذا الجدول الإحصائي نسبة إحصائية للمبحوثين (الممثلين النقـابيين) فـي إطار تحقيق أو عدم تحقيق المطالب العمالية حيث أن الإتجاه العام وبنسبة 71،42% مـن الممثلين النقابيين يرون أن المطالب النقابية إلى حد هذه الساعة أي جانفي 2000.

لم تتحقق بل لا تزال محل النقاش خاصة أن المطالب العمالية وكم ذكرنا في الجدول السابق أنها ترتكز أساسا على حماية مناصب الشغل الحفاظ وعلى اسـتقرار واسـتمرارية المؤسسة وتسديد الأجور المتأخرة فبنسبة للمطلب الأول. يقول أحـد الممثلـين النقـابيين فالمطلب المتعلق بحماية منصب الشغل يبقى دائما مهدد خاصة مع تدهور الوضعية المالية والإقتصادية بالمركب وكخير دليل أن التسريح العمالي أصبح ظاهرة عادية بالمركب فلقـد مس مئات العمال ومن مختلف الفئات بدون استثناء رغم الحاجة إلى رفع حجم العمال حيث أن خط التركيب كان في السابق يشتغل به 30 عاملا قبل مخطط التسريح اليوم لا يتعـدى 15 عاملا مما يعني أن عاملا واحدا يؤدي مهنة عاملين ضف إلى ذلك المركب كان ينـتج في السابق 20 شاحنة يوميا في أوقات توفر قطاع الغيار ولكن الوضع الحالي قلص قدرات المؤسسة إلى 3 شاحنات في اليوم فقط» حقيقة لاحظت ذلـك فـي الـساحة الخارجيـة المفصولة عن بناية التركيب كانت بعض الشاحنات مصطفة وبينما بقـي الـبعض الأخـر المتكون من شاحنات مدنية غير مكتمل تماما بفعل نقص قطاع الغيار ومن جهـة .أخـرى وبفضل الإتصالات المكثفة بالعمال علمنا أن العامل يشتكي من التضاؤل المحسوس فـي عدد العمال وحسب الممثلين النقابيين للمركب فإن حماية منصب العمـل مـرتبط حتميـا بالإلمام مع مسؤولين المؤسسة لإعداد مخطط لإنعاش المؤسسة والنهوض بها إذن مناصب الشغل مرتبطة أساسا بضمان استقرار واسـتـمـراريـة الـمـركـب و مـن جـهـة أخرى يرى الممثلين النقابيين أن قضية تسديد الأجور المتأخرة فقد مس فئات عماليـة دون أخرى فنحن من هذه الناحية نعتبر المطلب غير محقق لماذا؟ لأن مـن خـلال الإتفاقيـات الجماعية خرجنا بقرارات كتابية مع مسؤولين المؤسسة لتسديد الأجـور العماليـة لجميـع الفئات بدون استثناء و لكن الواقع هو أنه ثم تسديد الأجور العمالية لبعض الفئات المهنيـة دون أخرى حسب المسؤولين يرجع ذلك إلى تدهور الوضعية المالية للمركب و سيتم تسديد هذه الأجور عن قريب؟!

بالمقابل فهناك نسبة 28،57 % من الممثلين النقابيين يرون أن تم تسديد البعض من المطالب العمالية المتعلقة بتسديد الأجور المتأخرة فحسب البعض من الممثلـين يعتبرونهـا خطوة إلى الأمام .

يجمع الممثلين النقابيين للمركب أنهم أساسا يقومون بـدور بـسيكولوجي ألا وهـو التخفيف من العبء والعراقيل التي يعيشها العمال في إطار الوضع الراهن وحيث أن النقابة ضاعفت من حملاتها التحسيسية في أوساط العمال و يقول في هذا الصدد رئـيس الفـروع النقابية بالمركب أنهم حاليا يعملون على تهدئة العمال من روعهم بإقناعهم بتجنيـدهم فـي حالة إتخاذ قرار أخر يمس تسريح عمالي جديد. لقد قدمنا عدة تنازلات و لـسنا مـستعدين لقبول تسريح أعداد أخرى من العمال فلن نسمح أبدا بالتفاوض حول مناصب أجورنا» .

وقد أبدى العديد من الممثلين النقابيين إستيائهم من المركزية النقابية المنشغلة بتوزيع أعضائها على مناصب المسؤولية بدل الدفاع عن مـصالح العمـال و رفـع إهتمامـاتهم ومشاكلهم للسلطات.
ومن هنا قمنا بطرح تساؤل آخر.
على بعض الممثلين النقابيين فيما يتعلق بالأسباب المؤدية إلى عدم تحقيق مطـالبهم العمالية هذا ما سنراه من خلال القراءة الإحصائية و السوسيولوجية للجدول الآتي :

جدول رقم 32 :
يمثل رأي الممثلين النقابيين للأسباب المؤدية إلى عدم تحقيق المطالـب العماليـة حـسب متغير الجنس:

الجنس / الأسباب	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
العجز المالي للمؤسسة	4	0	4	57،14
سوء التفاهم أثناء الإتفاقيات الجماعية	2	1	3	42،85
أخرى	/	/	/	/
الموع	06	01	07	100

_*7_مجموع بدون أعضاء الأمانة الوطنية و اللجنة الوطنية التنفيذية للإ.ع.ج.
- من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن 57،14% من الممثلين النقابيين يـرون أن من الأسباب المؤدية إلى عدم تحقيق المطالب العمالية إلى حد الآن هـو «أن المركـب اليوم يعاني من عجز مالي حاد لأن المركب يعاني نقص تموين قطاع الغيـار. فمنـصب العمل مرتبط بإمكانيات المالية للمؤسسة والحفاظ على استمرارية المؤسسة مرتبط بالمردود الإنتاجي وتحقيق الربح. فنحن على علم ودراية لتـدهور الوضـع الإقتـصادي والمـالي بالمؤسسة وهذا منذ إستقلاليتها والمشكل ليس مشكل المركب لوحده ولكـن أعنـي بـذلك إشكالية القطاع العام من التسيير الذاتي إلى التسيير الإشتراكي ثم إعادة الهيكلة ثم إستقلالية المؤسسة ومع نهاية سنوات الثمنينات طبق مشروع أخر يتعلق بـصناديق المـساهمة ثـم الشركات القابضة Holding والأن و في المستقبل القريب مشروع أخر يتعلـق بتكـوين وإنشاء المجمعات الصناعية بإستثناء مشروع خوصصة المؤسـسات الإقتـصادية الـذي سيقضي على النسيج الصناعي.
إذن ألا تلاحظون أن المسالك و الروئ والمشاريع تعددت وفي أزمنة متقاربة جدا لا يستكمل مشروع إقتصادي إلا و يتم حله و يعوض بمشروع أخر هـذا مـا أدى بالقطـاع الصناعي إلى الإنهيار» .
ممثلا أخر يرى أن الضعف و العجز المالي هو الذي جعل المطالب العمالية تبقـى مجردة حيث أن حماية العامل والمؤسسة تستلزم عائدات وأرباح إنتاجية المرتبطة بتـوفير قطاع الغيار وهذه الأخيرة تتطلب رؤوس أموال .إذن إنها الحلقة المفرغة».

ومن جهة أخرى يرى الممثلين النقابيين أن عدم تحقيق المطلبية العمالية يرجع إلى سوء تفاهم بين الممثلين النقابيين والمسؤولين المؤسسة أثناء الإتفاقيات الجماعية وأصحاب هذا الموقف يمثلون نسبة 42،85% بمجموع 3 ممثلين نقابيين فيقول أحدهم « من خلال لقاءتنا مع المسؤولين وضعنا أمامهم مجموعة إقتراحات وعلما بالوضع الإقتصادي والمالي الذي تمر به المؤسسة ولكن ضربت هذه الإقتراحات بعرض الحائط للمؤسسة إمكانيات كبيرة لها زبائن داخل وخارج الوطن و لكن هناك نية لتكسير المركب وهذا الذي تم في مؤسسات إقتصادية أخرى هناك نية لبيع و خوصصة المؤسسة».

من خلال هذه التصريحات نستنتج أن العجز المالي والتدهور الإقتصادي الذي تمر به المؤسسة له دور هام في عملية تحقيق أو عدم تحقيق المطالب العمالية و لكن من جهة أخرى يتسأل البعض من الممثلين حول كيفية إعداد مخطط للنهوض بالمؤسسة والكثير من الممثلين يستفسرون متى يتم إعداد مخطط لإنعاش المؤسسة وإلى ماذا يرجع هذا التباطئ ؟. تساؤلات كثيرة يطرحها جل الممثلين النقابيين فيما يتعلق بمصير المؤسسة المرتبط بدون شك بمصير العامل! . ولكن ما هو رأي العامل في ذلك ؟ .

جدول رقم 33 :

جدول يمثل رأي العمال للمطالب الأكثر أهمية حسب متغير الجنس :

الجنس / المطالب العمالية	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
حماية مناصب الشغل	**45**	**10**	**55**	**78،57**
حماية إستقرار المؤسسة	**8**	**3**	**11**	**15،71**
رفع الأجور	**2**	**2**	**4**	**5،71**
مجموع	**55**	**15**	**70**	**100**

من خلال قراءة هذا الجدول المتعلق برؤية العمال للمطالب الأكثر أهمية يتضح لنا أن نسبة 78،57% من مجموع 55 عامل يرون أن المطلب الأساسي هو حماية مناصب الشغل المهددة، حيث يقول أحد العمال حول ذلك « إن شغلنا الشاغل اليوم هو حماية مكسبنا الأساسي إلا وهو منصب الشغل الذي يعتبر مصدر رزقنا، المركب يمر بفترة ركود وجمود أزمة مالية خانقة و هناك نية لبيع المركب أنا بصفتي كعامل لست ضد الخوصصة ولكن بشروط أولا بيع المركب للخاص الأجنبي أو المحلي بسعره الحقيقي وثانية شرط الأساسي الذي لا نقاش حوله هو إبقاء العدد الحالي لمناصب الشغل بمعنى أخر لا لتسريح العمال أنا متطلع حول الأمور جيدا. الدولة بحاجة إلى أموال ولا تستطيع تدعيم القطاع العام لأن الخزينة شاغرة، ضف إلى ذلك نسبة الديون المتراكمة هذا حسب ما جاءت به الصحف مؤخرا والمؤسسة من جهة أخرى عاجزة على تموين المركب بالقطاع الغيار وهذا يرجع إلى تدهور الوضعية المالية للمركب» ويقول عامل أخر أن مناصب الشغل هي شغلنا الشاغل اليوم فكم من مئات من العمال سرحوا من مناصبهم واليوم يعيشون وضعية جد سيئة وأنا شخصيا كعامل أرفض مشروع الخوصصة لأن الخاص الأجنبي أو المحلي لا يقبل الحجم العمالي الموجود في المركب أما الإطار فيرى أن

الضرورة اليوم قد تقتضي خوصصة المركب لما يعانيه من اضطرابات والمناصب اليوم
مهددة سواء بالنسبة للإطار أو بالنسبة للعامل المباشر (المنفذ) ولكن في الحالة القسوى إن
تمت خوصصة وبيع المركب على المسؤولين وحتى على مستوى مجلس الخوصصة أن
يراعي قوانين وظوابط الخوصصة يشرط الحفاظ على مناصب الشغل لأنه المطلب و
المكسب الوحيد الذي لا تناقش حوله لقد سرح مئات من العمال ووضعيتهم الأسرية
تدهورت فهذا قد يؤثر حتى على مستوى الصراعات الأسرية وحجم الطلاق والتسرب
المدرسي والسرقة وسلوكات عدوانية أخرى لأن الأسرة بحاجة إلى أموال للقضاء حاجياتها
فمراعاة المناصب العمالية تعتبر في هذه الحالة شرط اقتصادي واجتماعي معا. من جهة
أخرى يرى 15،71% من المبحوثين (العمال) أن المطلب الأساسي والهام في هذه المرحلة
الغير عادية التي تمر بها المؤسسة هو حماية استقرارها حيث أن للمركب إمكانيات لرفع
مستوى الإنتاج و النهوض به فمثلا بيع المؤسسات يمس المؤسسات المفلسة والغير منتجة
ولكن مركب الرويبة له زبائن داخل وخارج الوطن العمال مواطنون ويعملون حتى خارج
ساعات العمل الكل ما في الأمر توفير قطاع الغيار لتموين الورشات وبدون شك سنحقق
أرباح ولكن المشكل المتواجد بالمركب هناك مشروع لبيع المركب الذي يعتبر قطعة هامة
في النسيج الصناعي العمومي مركب رويبة هو مكسب وطني فالمؤسسات العمومية في هذه
الحالة في زوال الحجار، الرويبة ومؤسسات أخرى تشكل القاعدة الصناعية في الجزائر هذا
حسب تدخل أحد العمال وتقول موظفة إدارية في ذلك حماية المؤسسة تعني حماية العامل
المركب له إمكانيات كبيرة فلماذا خوصصته؟ بنسبة أقل من 5،71 % من المبحوثين يرون
أن المطلب الأساسي هو رفع مستوى الأجور الذي لا يتماشى مع غلاء المعيشة مما أدى
إلى ضعف القدرة الشرائية إن أجورنا ضعيفة مقابل ما نبذله من جهد داخل المركب و
صعوبة ظروف العمل و من جهة أخرى الوضع الإقتصادي الصعب الذي يمر به المجتمع
ككل فرفع مستوى الأجور أعتبره حتمية لا أقول ليس هناك مطالب مهمة كحماية منصب
الشغل والمؤسسة هذه الأخيرة ترجع إلى مستوى القرارات المأخوذة من طرف مسؤولين
المؤسسة والدولة ولكن ما يهمني اليوم قبل الغد هو على الأقل رفع مستوى أجورنا الذي
أعتبره بعيد بالنسبة عن العمل المبذول نستنتج من خلال هذه التدخلات أن الإتجاه
العام يجد أن حماية مناصب الشغل أصبح منطلقا حتميا فحسب تدخلات هؤلاء العمال
يؤكدون أن مهما تعدد مشاريع الإقتصادية سواء خوصصة المؤسسة أو إستقلاليتها و
تدعيمها من طرف الدولة أو إعادة هيكليتها ماليا والشرط الأساسي هو حماية منصب العمل
ليست لنا الإرادة أو القدرة للتضحية مرة أخرى فقد سرح كثيرون من العمل واليوم نحن
مستعدون لبذل كل المجهودات ونلتقي مع كل الأطرف وتقول أن كل المشاريع التي
يستعدون تطبيقها في المركب تستدعي وتستلزم الحفاظ على الحجم العمالي هذا حسب
تصريح أحد العمال ولمعرفة أراء المسؤولين حول هذا المطلب « المحافظة على مناصب
الشغل» إتصلنا بأحد المسؤولين بالمديرية العامة للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية
ويقول مؤخرا وبعد زيارة الخواص الألمان إلى الجزائر فإلى حد الأن تراضى مسؤولون
المركب مع مسؤولين شركة **مان الألمانية** خاصة و أنهاقد قبلت الإقتراح الجزائري و هو
تفادي تسريح عدد كبير من العمال خلافا عن اللقاءات التي جمعت مسؤولين المركب مع
المسؤولين الإيطاليين **لشركة فيات** و المسؤولين الفرنسيين **لشركة رونو** الذين يرون من

غير المعقول الإستثمار في المركب بإبقاء على نفس العدد الكلي لمناصب الشغل هذا أخر المستجدات و تأكدت حول هذا اللقاء بعد ما صدر في الجرائد اليومية[1] فحسب مسؤولين المؤسسة هناك جهود كبيرة تبذل للحفاظ على مناصب الشغل يقول أحد المسؤولين «من خلال لقاءاتنا مع الخواص الاجنبيين أصرنا ونصر دائما و إلى غاية أخر المطاف على إبقاء الحجم العمالي بالمركب وفي نفس الإطار يعتبر كذلك حماية إستقرار المؤسسة مطلبا هاما للحفاظ على سيرورتها» وحسب أراء العمال أنها مؤسسة منتجة لا داعي لبيعها هذا تصريح أدلى به أغلبية العمال والمطلب الخاص برفع مستوى الأجور تقتضيه الضرورة الإقتصادية والإجتماعية فغلاء المعيشة و تدهور مستوى القدرة الشرائية يجعل البعض من العمال يعتبرونه مطلبا رئيسيا هذا دون أن نستثني المطالب التي تحدثنا عنها سابقا المتعلقة بحماية منصب العمل والمؤسسة معا. وفي الجدول الأتي سوف رؤية العمال إلى مدى تحقيق المطالب العمالية أو في إتجاه آخر واقع العمل النقابي داخل المؤسسة الصناعية .

جدول رقم 34 :

يمثل موقف العمال من تحقيق المطالب العمالية من طرف نقابة المؤسسة حسب متغير الجنس :

الجنس / الموقف العمالي	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
تحققت كلية	**00**	**00**	**00**	**/**
تحقق البعض منها	**4**	**1**	**5**	**7،14**
لم تتحقق	**51**	**14**	**65**	**92،85**
المجموع	**55**	**15**	**70**	**100**

يمثل لنا هذا الجدول الإحصائي موقف العمال من تحقيق أو عدم تحقيق المطالب العمالية من طرف نقابة المؤسسة فالإتجاه العام وبنسبة 92،85% من المبحوثين يرون أن نقابة المؤسسة إلى حد الآن لم تحقق أي مطلب عمالي ويقول أحد العمال حول ذلك « في السنوات الثمانينات كانت مطالبنا مركزة حول رفع مستوى الأجور وتحسين ظروف العمل ووضع حد لبعض من النزاعات العمالية مع البعض من المسؤولين الإداريين، التكوين والتأهيل، العلاوات، وتحسين الظروف الإجتماعية للعامل بما فيها السكن اليوم تغيرت الأمور في إطار الوضع الإقتصادي الراهن الذي يمر به المجتمع والمركب معا ومطالبنا الأساسية تكمن في حماية مناصب الشغل والحفاظ على استقرار المؤسسة ورفع مستوى الأجور ولكن هذا بدرجة أقل لأن مناصبنا مهددة للزوال فالنقابة المحلية و عدتنا في الكثير من المرات على أن منصب العمل لا نقاش حوله وستعمل كل ما بوسعها للحفاظ على ذلك ولكن الواقع يؤكد العكس حيث أن منذ سنة 1994 مئات من العمال تسرح من المؤسسة

---

[1] – جريدة الخبر الأربعاء 1 مارس 2000 العدد 2800 ص 2

والنقابة لم تتحرك بتاتا. فكثرت للقاءات والتجمعات النقابيـة وكثـر الكـلام والخطابـات والتهديدات والوعود و لكن كل هذا في مهب الريح لأن المؤسسة تعرف عجزا ماليا والدولة انقطعت عن التدعيم و النقابة عجزت حتى على مستوى الدفاع عن المكتسبات المهنية فيما بالكم إذا تحدثنا عن مطالب عمالية أخرى كمثلا تحسين ظروف العمل» يقول عامل أخـر في نفس الإطار « مادارت والو النقابة شبعتنا هدرة كل واحد هنا يضرب على مصلاحتوا ألي تهدر معاه إقوالك جات مالفوق و النقابة هنا راهي تلعب دور المهدئ »

موظفة إدارية أخرى تقول « أن كل ما في الأمر وعود و تعهدات، ففي ما يخـص التجسيد لم نرى أي شيئ ، فحسب النقابيين المركب يمر بأزمة مالية خانقة فإما النهـوض به ومساعدة كل الأطرف لإسترجاع مكانته أو في حالة بيعه الحفاظ على الحجـم العمـالي اليوم نحن لا نتحدث عن المطالب ولكن نتحدث عن المكتسبات فمنصب العمل فـي هـذه الحالة يعتبر أولوية المطالب » بالمقابل و بنسبة 7،14% بمجموع 5 عمال يرون أن النقابة حققت البعض من المطالب إلا وهي حسب تدخلاتهم تكمن في تـسديد الأجـور المتـأخرة وحسب تصريحاتهم لولا تدخل النقابيين لم حل هذا المشكل يقول أحد هـؤلاء العمـال « 5 أشهر ما خلصنيش لولا النقابة المحلية لو كان راني أنا و دراري فـي الزنقـة خاصـة و الكراء كنت ما خلصتوش منصب العمل مطلب صعيب على خـاطر المؤسـسة عـاجزة والخاص يرفض إيخلي نفس الحجم و لكن مع هذا النقابة نوصلوا l'objectif أنتاعنا » .
وعامل أخر يقول « كل ما في الأمر ساعدتنا النقابة فـي عمليـة تـسديد أجورنـا المتأخرة على أن تبقى المطالب الأساسية مهددة إلا وهي مناصب الشغل و مسار المؤسسة.
نستنتج من خلال هذه الأراء والتصريحات العمالية أن النقابية إلى حد الأن لم تجسد المطالب المتفق عليها و كل ما في الأمر هو تحقيق مطلب العمالي فيمـا يخـص تـسديد الأجور المتأخرة للبعض من العمال و صعوبة العمل النقابي في هذه الحالة يكمن في تدهور الوضعية المالية والإقتصادية التي يمر بها المركب لأن العجز المـالي يجعـل مـسؤولين المؤسسة والنقابيين في وضعية حارجة رغم أن العمال يعون بالوضـعية الراهنـة حيـث يعتبرون الخوصصة كمشروع تعتبر حل أخير والوحيد بشرط الحفاظ على الحجم العمـالي بالمركب ولكن بما أن العمال اجمعوا على أن مطالبهم لم تتحقق إلى حد الأن فما هو دور الذي تقوم به النقابة ميدانيا؟ للإجابة عن هذا التساؤلا ت تابعوا معنا الجـدول الإحـصائي الأتي:

جدول رقم 35 :

جدول يمثل رأي العمال للدور الذي تقوم به نقابتهم ميدانيا حسب متغير الجنس :

الجنس / موقف العمال	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
التخفيف من العبء و القلق و العراقيـل العمالية	**46**	**13**	**59**	**84،28**
حماية مناصب الشغل	**9**	**2**	**11**	**15،71**
مجموع	**55**	**15**	**70**	**100**

عند قراءة هذا الجدول الإحصائي يتبين لنا من أول ملاحظة أن 84،28% من أفراد العينة (العمال) يعتبرون الدور النقابي الحالي في المؤسسة يكمن في عملية التخفيف من العبء والإضطرابات والعراقيل التي يعيشها العمال بمعنى التقليص أو تقليل من نسبة الخوف والغضب العمالي وهو دور بسيكولوجي أكثر منه دور نقابي مطلبي لماذا؟ لأن هناك ميكانزمات إقتصادية فرضت على المؤسسة من جهة والدولة من جهة أخرى إنقطاع تموينها نظرا للعجز المالي فليس من السهل الحفاظ لا على المكتسبات المهنية أو المطالبة بحقوق عمالية أخرى هذا حسب تصريح أحد الإطارات بالمؤسسة ».

ويرى عامل أخر « أن النقابة اليوم تسعى فقط للتخفيف عن الغضب والقلق والتذمر العمالي لأن الحلول ليست في إرادتها ولا حتى على مستوى مسؤولين المؤسسة فالواقع الإقتصادي الجديد هو الذي يفرض هذه التغيرات وهذه التجديدات ويرى عامل أخر أن النقابة المحلية اليوم تعمل فقط على التخفيف من الخوف والتذمر العمالي تخوفا من حدوث أية إنزلاقات ولكن على مستوى تحقيق المطالب العمالية فلا جديد يذكر الوضعية تزيد خطورة ومصير المركب يبقى مجهول ولاندري ما الذي سيحدث الكل هنا يتحدث عن الخوصصة عن بيع المؤسسة عن تسريح الجماعي للعمال. النقابة تحاول تجنيد العمال وحسيسهم بالوضعية و لكن لا أحد يجيب » .دائما في ونفس المجال يقول أحد اعوان التحكم « النقابة اليوم تقوم بدور المسكن للأعصاب تعمل على تقليل من حدة التوتر العمالي. العمال اليوم يعيشون وضعية مزرية الأسر مهددة بأكملها فدور النقابة اليوم يكمن في عملية التحسيس والتجنيد العمالي و تهدئة الغضب العمالي وتعمل دور الوسيط بين العمال من جهة و مسؤولين الإداريين من جهة أخرى فعلى عاتقها مسؤولية صعبة فمؤخرا كثرت الإشاعات حول بيع المركب فالعمال منشغلون بمستقبلهم المهني المهدد للزوال حيث لدينا أكثر من عشرين سنة عمل فالنقابة في هذه المرحلة الغير العادية ابتعدت كثيرا عن دورها المطلبي بل إكتفت بعملية التخفيف من شدة العراقيل التي يعيشها العمال داخل المركب » و من زاوية أخرى ففئة أخرى من العمال أخرى بمجموع 11 عامل يرون أن النقابة اليوم تعمل على حماية مناصب الشغل بنسبة 15،71% بدلا المطالبة بالحقوق المادية و المعنوية الأخرى كمثلا رفع مستوى الاجور تنظيم العمل تحسين ظروف العمل، التأهيل...إلخ النقابة تعمل كل ما بوسعها للحفاظ على مناصب الشغل لأن الممثلين النقابيين قبل كل شيئ هم زملاء في العمل ومناصبهم مهددة أيضا فالممثلين اليوم جسدوا كل طاقاتهم وخبراتهم حول هذا المطاب وحسب إتصالاتنا بهم فإن مطلبهم الأساسي يكمن في الحفاظ على منصب الشغل إما تدعيم المركب للنهوض به والحفاظ على استقرار المركب وبالتالي الحفاظ على مناصب الشغل أو في حالة بيع المؤسسة في إطار مشروع الخوصصة يشترط النقابيون بقاء نفس الحجم العمالي بالمؤسسة بمعنى رفض قاطع لتسريح جماعي أخر أو حتى تقليص عدد من العمال ».

ومن خلال تدخلات العمال نستنتج أن الدور النقابي الذي تقوم به النقابة يتمثل في عملية التخفيف من العراقيل والتوتر والقلق العمالي نظرا لمناصب عملهم المهددة و لكن من جهة أخرى و مع صعوبة الوضعية المالية والإقتصادية للمؤسسة فتسعى النقابة مع كل الأطراف لإيجاد حل لبقاء وإستقرار المنصب العمالي ، ومن هنا جاء بناء الإستنتاج

الخاص بالفرضية الثانية و الثالثة معا وهذا بما أن الإتحاد العام ع ج هو الممثل الـشرعي و الوحيد لمركب السيارات الصناعية عندئذ فهو متواجد على مستوى القمـة مـن خـلال أعضاء الأمانة الوطنية وأعضاء اللجنة التنفيذية وعلى مستوى القاعدة من خـلال نقابـة المؤسسة حيث أن الفرضية الثانية تتعلق بدور الإتحاد ع ع ج في الدفاع عـن مناصـب الشغل بدل عملية المطالبة بالحقوق المادية و المعنوية الأخرى ، و الفرضية الثالثة تتعلـق بدور نقابة المؤسسة في إطار عملية التخفيف من العبء والقلق العمالي إثر تخـوفهم مـن فقدان مناصب الشغل .

<u>إستنتاج الفرضية الثانية</u> :

تعمل النقابة للدفاع حول مناصب الشغل قبل المطالبة بتحقيـق المطالـب الماديـة والمعنوية الأخرى.

سنحاول في بادئ الأمر معرفة الدور النقابي في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها النقابة و المؤسسة النقابية معا.

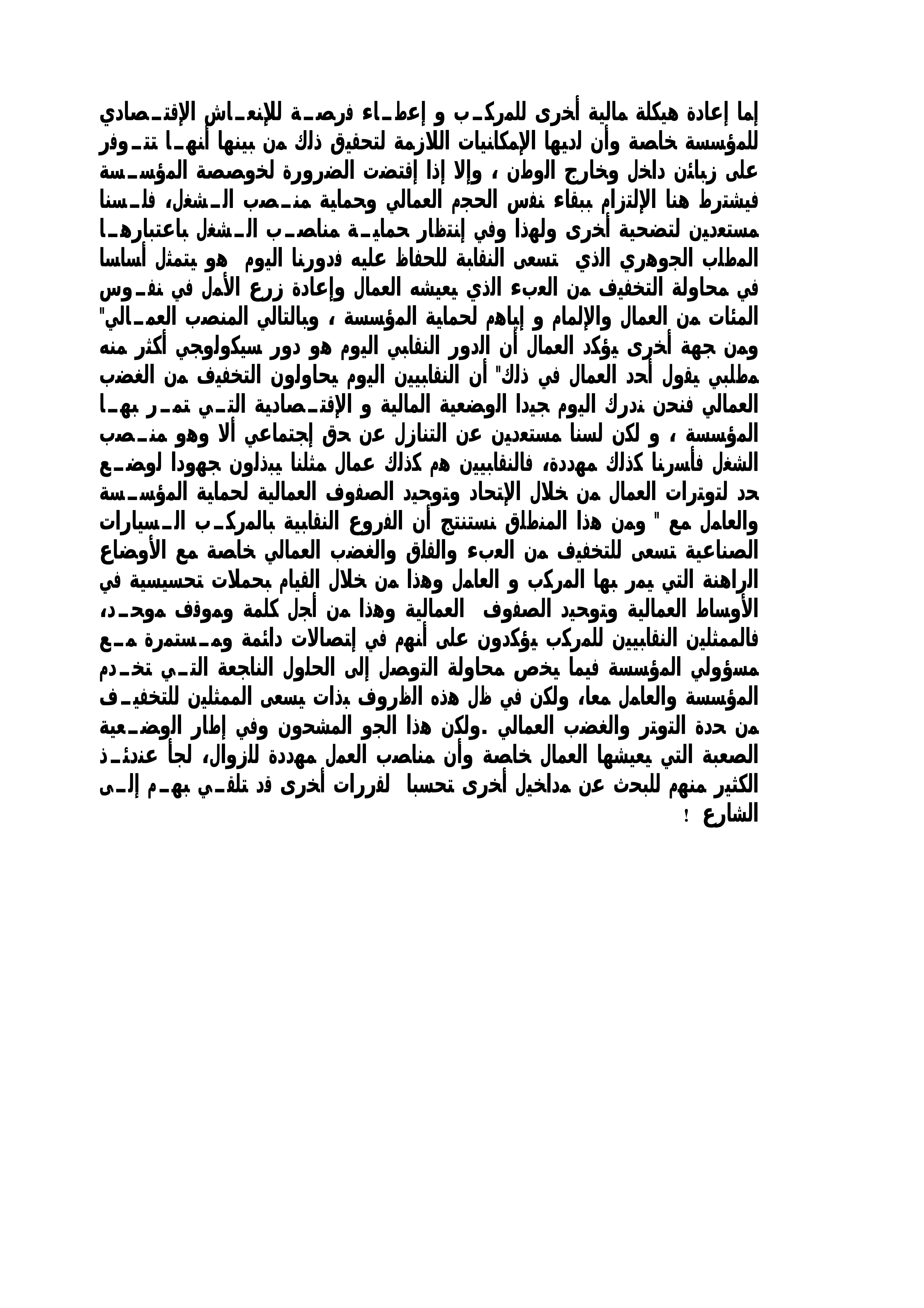
من خلال المقابلات التي أجريناها مع الممثلين النقابيين سواء على مستوى الأمانة الوطنية أو اللجنة التنفيذية للإتحاد ع ع ج ،وحتى علـى مـستوى نقابـة المؤسسة بمركب السيارات الصناعية بالرويبة (CVI) ومن خلال تـدخلات العمـال التي أجرينا معهم المقابلة أيضا أتضح واستنتجنا ما يلي : أن في إطار الأوضـاع السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي يمر بهـا المجتمـع عامـة والمؤسـسة العمومية خاصة ومع التغيرات التي عرفتها المؤسسة الجزائرية خاصة مع بدايـة بروز النظام الإقتصادي الليبرالي ،والاقتـصاد الحـر ، فالإتحـاد العـام للعمـال الجزائريين من خلال تدخل إطاراته المسيرة يعتبر أن المطلب الأساسي فـي هـذه المرحلة الذي يسعون لتحقيقه ألا وهو حماية مناصب الـشغل المهـددة بـالزوال خاصة في ظل مشروع خوصصة القطاع العام مع العلم أن الدولـة توقفـت عـن تدعيم هذا القطاع نتيجة لتراكم حجم المديونية الخارجية وعلى مستوى الممثلـين النقابيين بمركب السيارات وهذا منذ بداية سنوات التسعينات وحسب تدخل الأمـين العام للفروع النقابية بالمركب آن " حماية منصب الشغل أصبح اليوم مطلب وحـق إجتماعي فلهذا نسعى بكل قوانا لوضع حد للنزيف الذي تمر به المؤسسة رغم كل العراقيل والحواجز التي لا تزال تمر بها" وإذ ما تحدثنا عن المطالب العمالية فهذا لا يعني أن منصب الشغل هو المطلب الوحيد الذي يطالب به العمال فبإعتبـار أن حماية مناصب الشغـل يعتبر مطلبا أساسيا يـركز عليه العمـال فـــي هـــذه المرحلة بالذات لأنه يتعلق بمسار العامل و لكن هناك مطالب أخـرى مـن بينهـا تسديد الأجور المتأخرة الذي يعتبر المطلب الثاني حسب تدخلات العمال دائما فـي مجال العينة المبحوثة وهناك مطالب أخرى تشكل إهتمام الكثير من العمال تتعلـق بتنظيم العمل و تحسين ظروف العمل، إعادة النظر في علاقات العمـل، التكـوين والتأهيل ورفع مستوى الأجـور الـذي أصـبح لا يـساير الظـروف المعيـشية

والإقتصادية التي يمر بها المجتمع عامة وهذا المنطلق فالنقابيين الـذين أجرينـا الحوار معهم المتواجدين في مختلف هيكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ضـف الى تدخلات العمال حول واقع المطلبية العمالية فيعتبرون أن حماية مناصب الشغل يعتبر المطلب الرئيسي والشغل الشاغل في الأوساط العمالية حيـث أن الظـروف المالية والإقتصادية اليوم وفي هذه المرحلة الاستثنائية بذات تقتضي ذلك حيث أن العامل والمؤسسة معا مهددان للزوال ومن جهة أخرى وهذا ما أشرنا إليه سـابقا فأن مسؤولي المؤسسة يؤكدون على وجود إتصالات بينهم وبين شـركة ألمانيـة (مان) لبيع المؤسسة ومحاولة إبقاء نفس الحجم العمالي ومن خـلال الاتـصالات التي قمنا بها للتأكد من صحة الخبر إتضح أن الاتصالات لا تـزال سـارية بـين الطرفين. فالمركب يعيش وضعية مالية واقتصادية مزرية للغاية هذا حسب تصريح مسؤولين المركب و النقابيين من جهتهم يؤكدون أن دفاعهم عن مناصب الـشغل ليس بالأمر الهين، فتحقيقه أمر صعب للغاية يقتضي البحث عن الحلول الناجعـة لإبقاء الحجم العمالي بالمركب و حسب آخر تدخل للأمين العام للفـروع النقابيـة بالمركب " إذ تم تحقيق هذا المطلب ألا وهو حماية منصب الشغل نستطيع التحدث عن المطالب العمالية التي ركز ويركز عليها النقابيين والعمال علـى حـد سـواء خاصة مع الظروف الاستثنائية التي يمر بها عالم الشغل اليوم و في انتظار حماية المناصب العمالية يقوم وتحقيق هذا المطلب الأساسي والحق الإجتماعي فبمـاذا يكمن إذن الدور والعمل الذي يقوم به الممثلين النقابيين على مستوى القاعدة أي نقابة مركب السيارات الصناعية؟

<u>إستنتاج الفرضية الثالثة</u> :

يركز الفرع النقابي للمؤسسة نشاطه حول التخفيف مـن العـبء والقلـق والغضب العمالي الذي يعيشونه في إطار الواقع الإقتصادي والإجتماعي المزري .

من خلال تدخلات النقابيين المتواجدين على مستوى نقابة المؤسسة (بمركب السيارات الصناعية) . وفي إطار كذلك تدخلات العمال التي أجرينا معهم الحـوار والمقابلات يرون أن في إطار الأوضاع الإقتصادية والإجتماعيـة المزريـة التـي يعيشها العامل اليوم خاصة وأن المنصب العمالي و المؤسسة مهددان بالزوال معا فالنقابة تعمل جاهدة كحماية منصب الشغل ولكن العمل النقابي اليوم يكمـن فـي محاولة التخفيف من العبء والقلق و الغضب العمالي وهذا التخفيف ما إستنتج من خلال تدخلات العمال والنقابيين فيقول الأمين العام للفروع النقابية بالمركب " فـي هذه الفترة بذات ومع الاهتمام الذي يوليه لحماية منصب الشغل و المؤسسة معـا فإننا نسعى لوضع حد للتوتر والقلق العمالي داخل المركب تخوفا لحدوث نزاعـات وإنقسامات وبالتالي خروج العمال الى الشارع وحدوث ما لا يحمد عقباه فقد أكدنا عدة مرات أن حماية منصب الشغل والمؤسسة (المركب) ليـست مطالـب سـهلة التحقيق لأنها تقتضي عوامل لابد من توفيرها ومن هنا لدينا إقتراحين لا ثالث لهما



إما إعادة هيكلة مالية أخرى للمركـب و إعطـاء فرصـة للإنعـاش الإقتـصادي للمؤسسة خاصة وأن لديها الإمكانيات اللازمة لتحقيق ذلك من بينها أنهـا تتـوفر على زبائن داخل وخارج الوطن ، وإلا إذا إقتضت الضرورة لخوصصة المؤسـسة فيشترط هنا الإلتزام ببقاء نفس الحجم العمالي وحماية منـصب الـشغل، فلـسنا مستعدين لتضحية أخرى ولهذا وفي إنتظار حمايـة مناصـب الـشغل باعتبارهـا المطلب الجوهري الذي تسعى النقابة للحفاظ عليه فدورنا اليوم هو يتمثل أساسا في محاولة التخفيف من العبء الذي يعيشه العمال وإعادة زرع الأمل في نفـوس المئات من العمال والإلمام و إياهم لحماية المؤسسة ، وبالتالي المنصب العمـالي" ومن جهة أخرى يؤكد العمال أن الدور النقابي اليوم هو دور سيكولوجي أكثر منه مطلبي يقول أحد العمال في ذلك" أن النقابيين اليوم يحاولون التخفيف من الغضب العمالي فنحن ندرك اليوم جيدا الوضعية المالية و الإقتـصادية التـي تمـر بهـا المؤسسة ، و لكن لسنا مستعدين عن التنازل عن حق إجتماعي ألا وهو منـصب الشغل فأسرنا كذلك مهددة، فالنقابيين هم كذلك عمال مثلنا يبذلون جهودا لوضـع حد لتوترات العمال من خلال الإتحاد وتوحيد الصفوف العمالية لحماية المؤسـسة والعامل مع " ومن هذا المنطلق نستنتج أن الفروع النقابية بالمركـب الـسيارات الصناعية تسعى للتخفيف من العبء والقلق والغضب العمالي خاصة مع الأوضاع الراهنة التي يمر بها المركب و العامل وهذا من خلال القيام بحملات تحسيسية في الأوساط العمالية وتوحيد الصفوف العمالية وهذا من أجل كلمة وموقف موحـد، فالممثلين النقابيين للمركب يؤكدون على أنهم في إتصالات دائمة ومـستمرة مـع مسؤولي المؤسسة فيما يخص محاولة التوصل إلى الحلول الناجعة التـي تخـدم المؤسسة والعامل معا، ولكن في ظل هذه الظروف بذات يسعى الممثلين للتخفيـف من حدة التوتر والغضب العمالي .ولكن هذا الجو المشحون وفي إطار الوضـعية الصعبة التي يعيشها العمال خاصة وأن مناصب العمل مهددة للزوال، لجأ عندئـذ الكثير منهم للبحث عن مداخيل أخرى تحسبا لقررات أخرى قد تلقـي بهـم إلـى الشارع !

وقد نتساءل معا علما بأن مناصب العمل مهددة وغير مضمونة ماهي الإجراءات التي قـد يتخذها العمال لذلك وهذا ماسنراه في الجداول التالية ؟

جدول رقم 36 :

جدول يمثل لجوء العمال للبحث عن مداخيل حسب متغير الجنس :

الجنس / اللجوء للبحث عن المداخيل	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
يلجؤون	52	7	59	84,28
لا يلجؤون	3	8	11	15,71
مجموع	55	15	70	100

هذا الجدول الإحصائي يبين لنا لجوء و عدم لجوء العمال للبحث عن مداخيل أخـرى حيث أن الإتجاه العام يمثل 84،28% بمجموع 59 من المجموع الكلي و هذه الفئة نرى أن الأسباب التي تؤدي للجوء والبحث عن مداخيل أخرى كثيرة ومـتـعـددة منها المتعلقـة بالوضع الإقتصادي المزري الذي تمر به المؤسسة ضف إلى ذلك غلاء المعيشة و إنخفاض القدرة الشرائية خاصة عند فئة العمال الذين عدد أفراد أسرهم ترتفع و إلى جانب العمـال الذي لديهم مشاريع مختلفة و في إطار تحقيقها يستلزم عليهم البحث عن مـداخيل أخـرى وفي إطار المقابلات التي أجرينها فهناك من العمال الذين هم لا يزالون في طريق البحـث عن مداخيل أخرى في حين فئة أخرى تحصلت على مصدر أخر للرزق و من جهة أخرى و بنسبة 15،71% من العينة المبحوثة لم تلجأ إلى البحث عن مداخيل أخرى و حسب رأي هؤلاء.« فإن ذلك يرجع إلى عاملين أولهما ضيق الوقت مما أننا نعمل طيلة الأسبوع ماعدا يوم الخميس و بما أن المؤسسات الإقتصادية مغلقة يوم الخميس إذن فلا داعي للبحث عـن مداخيل أخرى فمثلا سيارة أجرة تتطلب أموال باهضة أو العمل في محل كـذلك يتطلـب عامل المحسوبية و المحاباة ضف إلى ذلك فلدينا تكوين في مجال الميكانيـك فحـسب رأي لاداعي للبحث عن مداخيل فكل ما في الأمر حاليا هو العمـل علـى حمايـة مناصـب الشـغـل و الحفـاظ على إستقرارية المؤسسة الإقتصادية أعنبي المركب » و لكـن مـا يمكن أن نستـنتجـه و ذلك من خلال المعايشة هو أن مؤشر السن يعطي تغيـرا لحالـة اللجوء و عدم اللجوء للبحث عن مداخيل أخرى حيث أن العمال الذين تتراوح أعمارهم بين (20 - 45 سنة يلجأون إلى البحث عن مداخيل أخرى خاصة لدى العمال الذين يتولـون مسؤوليات أسرية.

أما فيما يخص العمال الذين لا يلجأون للبحث عن مـداخيل أخـرى هـم العمـال المتقدمين في السن و الذين يتلقون مساعدات أسرية من طرف أبنائهم الذين يعملون أو من أحد أفراد الأسرة الذين يساهمون في المصاريف العائلية.وإذا لا حظنا الجدول كذلك فنلاحظ

أيضا أن من بين الفئة التي تلجأ للبحث عن مداخيل أخرى هناك العاملات و أحدهن تقول « أن هذا يعود أساسا إلى طبيعة المرأة في عملية البحث عن العمل و مثلا فأنـا متزوجـة، أتولى مسؤولية أسرية فلا أستطيع أن أقوم بهذه الوظائف، هـذا حتـى و أن أتيحـت لـي الفرصة». و لكن في هذا المضمار نتساءل عن الأسباب و الدوافع المؤدية إلى البحث عـن المداخيل أخرى هذا ما سنراه في الجدول الأتي :

- جدول رقم 37 :

جدول يمثل الأسباب أو الدوافع المؤدية للبحث عن المداخيل حسب متغير الجنس:

الجنس / الأسباب و الدوافع	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
التخوف من فقدان مناصب الشغل	**48**	**6**	**54**	**91،52**
الحفاظ على نفس القدرة الشرائية	**2**	**1**	**3**	**08،5**
تحقيق مشاريع أخرى	**2**	**/**	**2**	**38،3**
مجموع	**52**	**7**	**59**	**100**

*** 59 مجموع بدون العمال الذين لا يلجأوا للبحث عن مداخيل أخرى .**

خلال قراءتنا لهذا الجدول نستنتج عند أول ملاحظة أن الإتجـاه العـام للمبحـوثين يرجعون الأسباب والدوافع المؤدية إلى البحث عن مداخيل أخرى إلا وهو التخـوف مـن فقدان مناصب الشغل و هذا بنسبة 91،52% يقول في هذا الإطار أحـد العمـال «أنـا أب لأربعة أطفال، اليوم المؤسسة مهددة للغلق والعامل مهدد للتسريح من أجل هذا السبب لجأت للبحث عن مداخيل أخرى فحاليا ولا أخفي عليك أني أملك سيارة وبعـد سـاعات العمـل أمارس بها مهنة الطاكسي رغم هذه الممارسة أو العمل الذي أقوم به غير قـانوني ولكـن واش تحب الخبزة و الشهرية شهرين والدراري واش يكلوا ولي يقراو نحبسهم »؟ وعامـل آخر يرى أن السبب الأساسي الذي جعله يبحث عن مداخيل أخرى هو الخوف من فقـدان منصب الشغل خاصة مع الأزمة الإقتصادية والمالية الخانقة التـي تمـر بهـا المؤسـسة (المركب) على الأقل إذا ما عرفت المؤسسة تسريح عمالي أخـر سـأتمكن مـن قـضاء متطلبات وحاجيات أسرتي فأنا أمارس مهنة الميكانيك كل مساء إبتداءا من الساعة 19 إلى غاية الساعة 11 عشر ليلا عند إحدي الخواص» وعامل أخر يقول أنه في البحـث عـن منصب عمل مهما كان صفته حيث أنني في حالة الحـصول عليـه سـأغادر المؤسـسة (المركب) بمحض إرادتي و ذلك قبل طردي. لست متزوجا ولكنني أتولى مسؤولية أسـرة المتكونة من 11 فرد و الأب معوق حركيا. فكيف لي أن أعيل أسرتي في حالة طردي أو تسريحي من المركب إذن فلابد من الأن البحث عن مدخول أخر أو منصب عمل إن أمكن ذلك» . ومن جهة أخرى عاملة ترى أن سبب بحثها عن عمل أو عن مدخول أخر يرجـع أساسا للوضعية التي يعيشها المركب فكلنا مهددون فزوجي عاطل عن العمل ولدينا 4 أبناء

كلهم متمدرسون فإذا سرحت من العمل فإنها المصيبة الحقيقية لأن من الصعب جـدا فـي وقتنا الحالي الحصول على مهنة أو منصب عمل». خاصة وأن نسبة البطالة مرتفعة.
إطار أخر « يرى أن البحث عن مدخول أخر أو منصب عمل أصبح حقيقة وواجب علـى كل واحد منا سواء العامل المنفذ أو عون التحكم أو الإطار خاصة العمال المتزوجـون أو العمال الذين يتولون مسؤولية أسرية. فأنا متزوج وأب لطفلين واليا أستعد لسفر إلى دولـة أخرى بالطبع مع أسرتي لأنني أشعر أن هناك نية لتسريح أخر ونية لتكسير و بيع المركب رغم الإمكانيات البشرية والمادية للمركب» من جهة أخرى فهنـاك نـسبة 5،08% مـن المبحوثين بمجموع 3 عمال يرون أن لجوئهم للبحث عن العمل يرجع للحفاظ على القـدرة الشرائية خاصة مع غلاء الأسعار وتدني مستوى المعيشة .
حيث يقول أحد العمال في هذا الجانب « أن الأجرة لا تكفينا اليوم أنا أب لـ8 أطفال أكبرهم عمره 23 سنة و بطال. أجرتي لا تكفي ما تكملش 15 يوم خاصة مع غلاء المعيشة ففـي كثير من الأحيان أستلف البعض من المال من أفراد عائلتي هذا في حالـة أننـي أتلقاهـا شهريا فما بالك عندما يتأخر تسديد الأجور فهنا الكارثة» عامل أخر يقول « أن الحفاظ على نفس القدرة الشرائية يجعلني أعمل الليل فأنا في النهار فـي الـمركـب و في الليل عون أمن بإحدى المؤسـسات الخاصة
« Malgré que je suis non déclaré , c'est la situation qui m'oblige à faire ça »
أصبحت ما نشبعش الرقاد إنها الخبزة أو لو كان ما نديرش هكذا ما نلحقش. وترى عاملـة أن للحفاظ على نفس القدرة الشرائية فإنها تمارس مهنة الخياطة « الحمد لدي تكوين في الخياطة ففي البيت أخيط الملابس و أتقاضى مبلغا على ذلك هذا لكي أحافظ علـى نفـس القدرة الشرائية رغم أن زوجي يعمل كذلك وما لحقناش C'est trop chère لدينا 5 أطفـال و لكن C'est pas facile فئة أخرى ترى وبنسبة 3،38% بمجموع عاملين يرون أن البحث عن مداخيل أخرى يرجع أساسا لتحقيق البعض من المشاريع الأسرية يقول أحد العمال في ذلك « فمثلا أنا حبيت نشري دار على خاطر أسكن عند والديا الأجرة ما تكفيش رغم أننـي أب لطفل واحد لازم نعمل في مكان أخر لتحقيق هذا المشروع وهذا لسنوات لأن السكن اليوم يتطلب أموال باهضة وعامل أخر يرى كذلك أن البحث عن مدخولا أخر سببه شراء مسكن فأنا أمارس مهنة المحاسبة بالمركب و أمارسها أيضا عند أحد الخواص وهذا منذ سـنوات وإلى حد الأن لم أجمع حتى نصف المبلغ لشراء مسكنا متواضعا ».
من خلال ما جاء من تصريحات متضاربة بين البحث عن مدخول آخر تخوفا مـن فقـدان منصب الشغل أو حفاظا على نفس القدرة الشرائية أو تحقيق مشاريع أخـرى فنـستنتج أن الأغلبية من المبحوثين في هذا المجال و تخوفا من التسريح العمالي خاصـة مـع تـدهور الوضع الإقتصادي و المالي للمؤسسة يهيأون في أنفسهم في حالة قرار آخر لعملية التسريح خاصة أن أغلبية هؤلاء المبحوثين يتولون مسؤوليات أسرية ومع إرتفاع نسبة البطالة ضف إلى ذلك الظروف التي تمر بها المؤسسة الإقتصادية يجعل العمال يستعدون فـي حـالة خوصصة المؤسسة (بيعها) أو تسريح عمالي آخر يقول أحد العمال حول ذلـك « علـى الأقل المدخول الأخر يمكنني من إعانة و تلبية حاجيات أسرتي»
وفي هذا المغزى دائما و بما أن الوضعية الإقتصادية والإجتماعية صـعبة للغايـة نتسآل عن مساهمة العائلية في تغطية حاجيات الأسرة بمعنى آخر هل يتولى العامل لوحـده

وبمفرده المسؤولية الأسرية أم هناك البعض من أفراد أسرته من يساهم في المصاريف العائلية هذا ما سنراه من خلال الجدول التالي :

جدول رقم 38 :

يمثل نسبة العمال الذين توظف أحد عائلتهم ويساهم في المصاريف العائلية حسب متغير الجنس :

الجنس / المساهمة في المصاريف العائلية	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
المساهمة الجماعية في المصاريف العائلية	17	9	26	37،14
المساهمة الفردية في المصاريف العائلية	38	6	44	62،85
مجموع	55	15	70	100

ما يمكن أن نستنتجه عند قرائتنا لهذا الجدول أن نسبة 62،85% من العينة المبحوثة (لعمال) الذي لم يوظف أحد أفراد عائلتهم و بالتالي فعائق المسؤولية يتحمله بمفرده، حيث يقول أحد العمال في ذلك وهو غير متزوج « بصفتي عون تحكم في المركب أعمل من أجل تلبية حاجيات أسرتي فأخوتي الذين يتعدون عشرين سنة جلهم بطالين والأب متوفي ومنحة تقاعد لا تتجاوز 4000 دج فيستلزم علي الأمر أن أقدم أجرتي تقريبا كلها على الأقل للأكل».

موظفة إدارية بالمركب تقول أنها غير متزوجة أيضا و تتولى مسؤولية البيت لأن منحة التقاعد الأب لا تكفي إطلاقا فأغلبية إخوتها متمدرسون.

أما عامل أخر فيرى أن تولي المسؤولية الأسرية لعائلة تفوق العشرة أفراد وهذا بدون أية مساعدة و مساهمة في المصاريف العائلية خاصة مع غلاء المعيشة وتدهور القدرة الشرائية يجعلني أسعى من جهة أخرى للبحث عن مدخول أخر خاصة مع تدني الوضع بالمركب فلا بد من عدم الإعتماد على واقع المركب الذي من المحتمل جدا أن يعرف تسريح عمالي أخر هذا في حالة عدم بيعه لأن الوضعية ستكون قسرية في حالة تسريحي من العمل هذا ما يجعلني أبحث عن طرق أخرى».

ويرى عامل أخر أن إرتفاع نسبة البطالة و تدهور الوضع الإقتصادي في إطار التحولات فالتحقيق مشاريع أخرى « نخدم وحدي باش نشري الدار على خاطر رانا كاريين هذا malgré راني نحوس على مدخول آخر» .

نستنتج من خلال هذه التصريحات و هذه التدخلات أن حقيقة إن التخوف من فقدان منصب الشغل يجعل العديد من العمال يلجأون للبحث عن مداخيل أخرى خاصة وأن العمال عموما يتولون مسؤوليات أسرية هذا في ظل الأسرة النووية (الصغيرة) أو على مستوى عائلتهم بمعنى أخر المساهمة في تغطية حاجيات عائلتهم بالنسبة للغير متزوجين فالبرغم أن ومن خلال الجدولين السابقين المتعلقين باللجوء أو عدم لجوء العمال للبحث عن مداخيل أخرى ودوافع اللجوء فالإتجاه العام صرح أنه لجوءه للبحث عن مدخول أخر متعلق أساسا

بالتخوف من فقدان منصب الشغل هذا كعامل رئيسي حسب تدخلاتهم طبعا المساهمة في تغطية المصاريف العائلية من طرف أفراد أخرين في البيت فهي مقتصرة على البعض من العمال و حسب آرائهم أنه يرجع ذلك إلى غلاء المعيشة و التخوف من فقدان منصب العمل المهدد في المؤسسة و لكن الإتجاه العام يؤكد أن بتحمل مصاريف الأسرية لوحده و هذا ما يجعله يسعى للبحث عن مدخول آخر خاصة من جانب العمال الذين يتولون المسؤولية بمفردهم سواء في أسرته الصغيرة أو نجده مسؤولا على عائلة حجم أفرادها مرتفع إذن فالوضعية إقتصادية التي يمر بها عمال المركب تجعلهم يلجأون للبحث عن مداخيل أخرى خاصة لدى العمال الذين يساهمون بمفردهم في تغطية حاجيات الأسرة و بما أن المؤسسة مصدر رزقهم و هي كما ذكر أحد العمال تتواجد في حالة إختضار يجعلنا نبحث عن مصدر أخر لكسب الرزق لأن الوضعية إقتضت ذلك و كما يقول أحد العمال في هذا الإطار « كلما وجد عامل نفسه لوحده يقوم بتغطية المصاريف العائلية و بدون أية مساعدة أخرى كلما سعى للبحث عن مدخول أخر مهما كانت صفته خاصة و أن مناصب عملنا مهددة اليوم علما أن الواقع الإقتصادي اليوم مرتبط بمفاهيم الخوصصة و إقتصاد السوق و الشراكة إلخ ....

تعيش الطبقة العاملة جوا مشحونا بالتوتر و القلق و الإكتئاب فالوضعية اليوم أصبحت جد صعبة. ففي بعض العائلات لحضنا إثنين أو ثلاثة أفراد يساهمون في المصاريف العائلية يعانون نوعا ما خاصة مع غلاء المعيشة و إنخفاض القدرة الشرائية فما بالكم العامل البسيط المهدد من منصب عمله و المساهم لوحده في المصاريف العائلية لأسرة يفوق حجمها عشرة أفراد ؟! » .

بالمقابل و بنسبة 37،14% بمجموع 26 عامل من المجموع الكلي من بينهم 9 عاملات يرون أنه تم توظيف أحد أفراد أسرتهم ويساهم أيضا في المصاريف العائلية الملاحظة الأولى وهو أنهم يساهمون في مصاريف الأسرية هذا بالنسبة للمتزوجين منهم أو غير المتزوجين فمن هذا الجانب فالمسؤولية لا تقتصر فقط على العمال المتزوجين بل حتى بالنسبة للعمال الغير متزوجين يقول في ذلك أحد العمال « أنا ماشي مزوج بصح نخدم على دارنا أنا وخويا وملحقناش أنكملوا tout juste le mois وعاملة أخرى تقول « أن لديها أخ يساهم في المصاريف العائلية ولكن في البعض الفترات نعيش ظروف مالية صعبة مما يجعلنا نسلف البعض من المال من الأقارب و ذلك نظرا لغلاء المعيشة ففي الشهر السابق ففاتورة الماء والغاز والكهرباء والكراء تجاوزت 15 ألف دج و أجرتي لا تفوق 12000 دج ضف إلى ذلك مع بداية شهر رمضان المعظم حقيقة الظروف الإقتصادية صعبة للغاية رانا زوج و نخدموا، صعبت علينا ما بالك ليراه وحدوا يخدم على عايلة كبيرة .

ومن خلال مقابلاتنا لهؤلاء العمال و العاملات إتضح كذلك أن المساهمة الأسرية لعدد من الأفراد ترجع أساسا إلى ضعف القدرة الشرائية و غلاء المعيشة إلى جانب التغيرات الإقتصادية التي أثرت على طبيعة العلاقات الأسرية والزواجية فبعدما كان الرجل في السابق يفضل المرأة الماكثة في البيت أصبح اليوم يطالب و يلح و يختار المرأة العاملة لأن الضرورة والحاجة الإقتصادية فرضت ذلك إذن صدق من قال أن الإجتماع مرآة الإقتصاد » .

نستنتج من خلال هذه التصريحات أن كلما زادت درجت مسؤولية العامـل إتجـاه أسرته و توليه لتغطية حاجيات ومتطلبات العائلية بمفرده كلما زاد سعيه ولجوئه للبحث عن مداخيل أخرى خاصة فيما يتعلق بالوضع السيئ المالي والإقتصادي الذي يمر به المركب و تقل نوعا ما الخطورة لدى العمال الذين لا يساهمون بمفردهم في تغطية حاجيات أسرهم و من جهة أخرى فالبحث عن مداخيل أخرى يتعلق كذلك بضعف القدرة الشرائية فـي ظـل الميكانزمات الإقتصادية الجديدة ويرتبط كذلك في مجال تحقيق مشاريع أخرى.

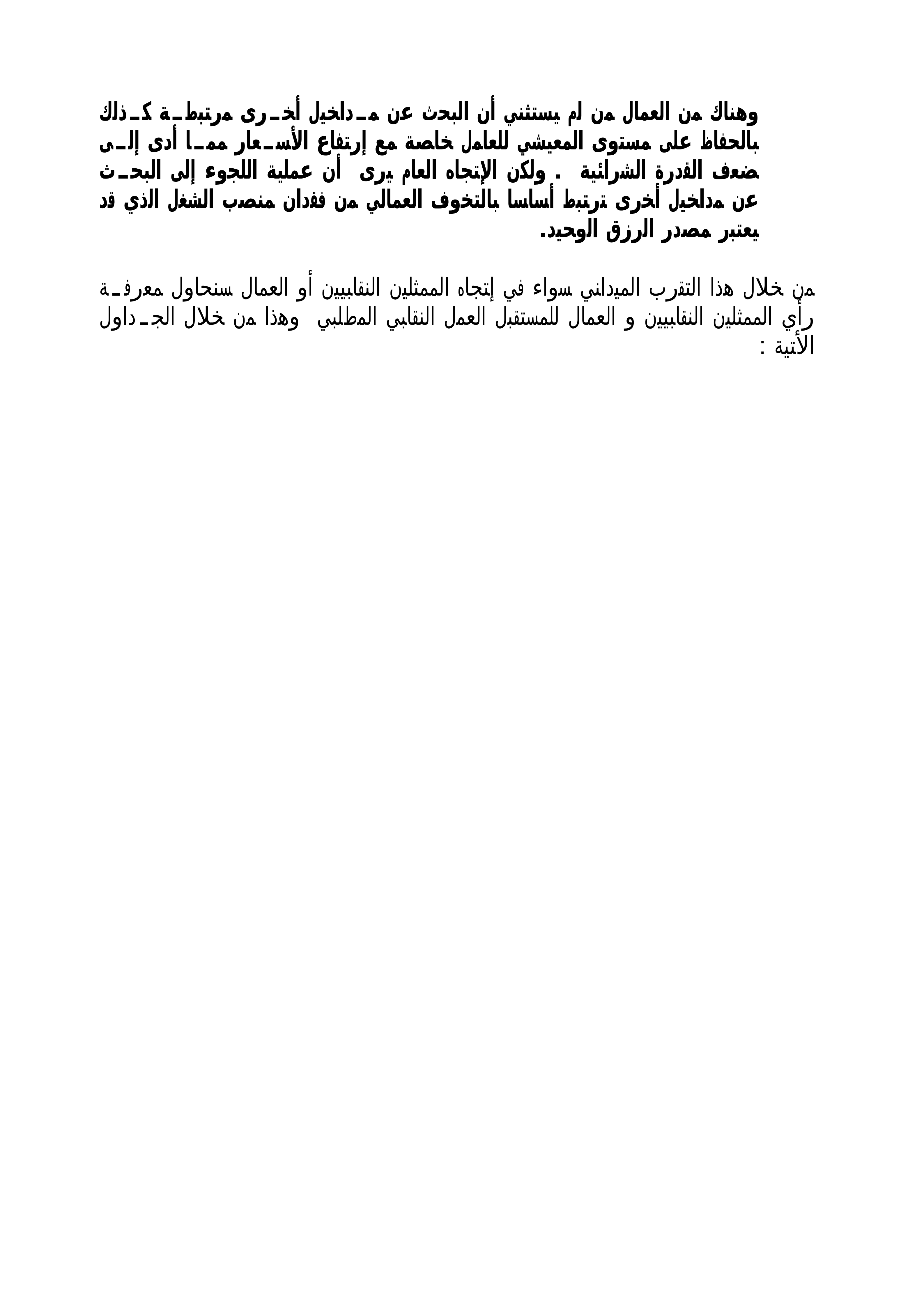
بصورة موجزة فإن الواقع الإقتصادي والإجتماعي المعاصر هو الذي دفـع بالكثير من العمال البحث عن مدخول آخر على الأقـل يكفيـه لتحقيـق حاجياتـه الدنيا.ومن هنا نستلخص مايلي :

<u>إستنتاج الفرضية الرابعة</u> :

التخوف من فقدان مناصب الشغل يجعل العديد من العمال يبحثون عـن مـداخيل أخرى.

في إطار المقابلات التي أجريناها مع عينة المبحوثين (العمال) إتضح أن الأغلبية من العمال لجأوا للبحث عن مداخيل أخرى وهذا تخوفا من فقدان منـصب الشغل ويؤكد هؤلاء المبحوثين أن الوضع الراهن الذي تمر به المؤسسة وخاصة بعد عمليات التسريح الجماعي التي مست المئات من عمال المركب جعلت الكثيـر من العمال يلجأون للبحث عن مداخيل أخرى مثلا كمحاسب إداري عند الخـواص ..." ، طاكسي أجرة، ميكانيكي في ورشة أو مستودع لدى الخواص ..." وحسب تصريحاتهم فإن العامل الأساسي الذي دفعهم الي ذلك هو تخـوفهم مـن فقـدان مناصب الشغل بالمركب ضف إلى ذلك مسؤولياتهم إزاء أسرهم و يقـول إحـدى العمال في ذلـك " مـع بدايـــة سنـــوات التسعينـــات وخاصـــة بعـد مـا أصبحت مناصب العمل مـهـــدد بالزوال وطرءت فكرة بيع المركب في المـزاد العلني زيادة على ذلك ، عملية غلق الكثير من المؤسسات الإقتصادية و تـسريح آلاف من العمال هذا الذي جعلني أسعي للبحث عن مدخول آخر وتحصلت عليه بعد عناد كبير ففي حالة التسريح الجماعي بالمركب على الأقل أجد ما أعيل به أسرتي المتكونة من 11 فردا للعلم أنني لست متزوج فأنا المسؤول الوحيد على الأسـرة فجل إخوتي بطالين. "

إذن فالوضعية المالية والإقتصادية التي يمر بها المركـب فـي الـسنوات الأخيرة جعلت فئات من العمال تسعي وتلجأ للبحث عن مدخول آخر، تخوفـا مـن الطرد الإجباري من المؤسسة ،وبالتالي لا يستطيع هؤلاء العمال على الأقل تحقيق الإحتياجات والمتطلبات اليومية لأسرهم ،خاصة مع ارتفاع نسبة البطالـة وغـلاء المعيشة وضعف القدرة الشرائية ، فأغلبية العمال الذين أجريناها معهم المقابلـة أكدوا لنا بأن تخوفهم من فقدان منصب العمل دفع بهم للبحث عن مدخول آخـر .



وهناك من العمال من لم يستثني أن البحث عن مـداخيل أخـرى مرتبطـة كـذلك بالحفاظ على مستوى المعيشي للعامل خاصة مع إرتفاع الأسـعار ممـا أدى إلـى ضعف القدرة الشرائية . ولكن الإتجاه العام يرى أن عملية اللجوء إلى البحـث عن مداخيل أخرى ترتبط أساسا بالتخوف العمالي من فقدان منصب الشغل الذي قد يعتبر مصدر الرزق الوحيد.

من خلال هذا التقرب الميداني سواء في إتجاه الممثلين النقابيين أو العمال سنحاول معرفـة رأي الممثلين النقابيين و العمال للمستقبل العمل النقابي المطلبي وهذا من خلال الجـداول الأتية :

جدول رقم 39 :

يمثل رأي الممثل النقابي لمستقبل العمل النقابي حسب مختلف الهياكل النقابيـة للإ ع ع ج :

الهياكل النقابية / رأي الممثل النقابي	أعـــضاء الأمانـــة الوطنية	أعـضاء اللجنــة التنفيذية	الممثلــين نقابيين لنقابــة المؤسسة	المجموع	النسبة %
الدفاع عن المكتسبات المهنية	11	10	7	28	100
المطالبـــة بـــالحقوق الماديـــة والمعنوية أخرى	/	/	/	/	/
التخفيف من العراقيل التي يعيشها العمال	11	10	7	28	100
مجموع	11	10	7	*56	100

* 56 : يمثل مجموع الأجوبة المتحصل عليها حيث نجد أن جل الممثلين النقابيين في مختاف الهياكل النقابية يجمعون حول عملية الدفاع عن المكتسبات المهنية والتخفيـف مـن العراقيل التي يعيشها العمال معا.

عند قراءة هذا الجدول الإحصائي نستنتج أن الإتجاه العام و بالإجماع لـدى أغلبيـة الممثلين النقابيين بنسبة كلية 100% يرون أن الوضعية التي تمر بها المؤسسات الإقتصادية والمركب خصوصا مرحلة جد صعبة نظرا لعدة عوامل أولها تخلي الدولة عـن تـدعيمها للقطاع العمومي ضف إلى ذلك المرحلة الإنتقالية من التسيير الإشتراكي للمؤسـسات إلـى نظام اقتصاد السوق كانت مفاجئة حيث أن المؤسسة الإقتصادية و العامل غير مهيأ ومستعد إضافة على أن الدولة في هذه العشرية الأخيرة سلطت إهتماماتها حول الوضع الأمني تـم تعدد أنماط التسيير في المؤسسة الإقتصادية حيث أصبحت المؤسسة الإقتصادية في مفترق الطرق هذا حسب تصريح أحد الأمناء الوطنيين « و يرى الأمين العام للإ.ع.ج أن الدور النقابي في هذه المرحلة الإستثنائية و الغير عادية سيكون كالتالي إقتراح :

أ – إعداد مخطط إنعاش للمؤسسات العمومية

ب – إعادة هيكلة مالية للمؤسسة الإقتصادية

ج – لا لخوصصة الـمؤسسـة الإقـتـصاديـة بدون الحفاظ على مناصب الشغل ويصبح شرط لا نقاش حوله و بالتالي تقوم النقابة .

د – الدفاع عن المكتسبات المهنية (مناصب الشغل المهددة اليوم)

ن – التخفيف من العراقيل و تهدئة الوضع العمالي

ه – إعداد برنامج تكوين نقابي للتكيف مع مستلزمـات وآليـات إقـتصاد السـوق ولـكـن إلا حد الأن هـذا مـا نسعى للقيام به لأن الوضعية الراهنة جد صعبة

خاصة مع بـروز مـشـروع خوصصـة المـؤسسات الإقتصادية، الذي يعتبر واقع لا مفر منه.

فبالنسبة لمركب السيارات الصناعية فالإشكالية متعلقة بالوضع الإقتصادي و المالي الذي يمر به المركب لأن في حالة خوصصة المركب فإن ذلـك يعنـي تمزيـق النـسيج الصناعي الجزائري ضف إلى ذلك تشريد ألاف من الأسر الجزائرية.

لأن نظام إقتصاد السوق ومشروع الخوصصة سلاح ذو حدين من جهة يسهل عملية ويساهم في جلب رؤوس أموال والدولة بحاجة إلى ذلك خاصة مع تفاقم حجم المديونية الذي يتعدى اليوم 28 مليار دولار و لكن « تقليص الحجم العمالي أو التسريح الجماعي للعمال يعني إحداث إنكسارات وهزات على مستوى الحركة العمالية الجزائرية نعـم للإقتـصاد السوق ونزع روح الإتكالية نعم للخوصصة ولكن هذا لا يحدث على حساب العامل حتى أن مجالس الخوصصة فشل في أداء مهامه كيف ذلك؟ لأن هناك ثلاثة أطراف تـسير عمليـة الخوصصة مجالس الخوصصة و مجلس مساهمات الدولة والحكومة وهـذا شـيئ غيـر منطقي ولكن فقد حلت هاتين الهيئتان في الشهور الأخيرة والمحتمل حاليا حـل الـشركات القابضة واستبدلها بمجمعات صناعية حيث سيتم تقسيم المؤسسات الإقتصادية العمومية وفق ميادين نشاطها لعلى ذلك يشكل منطلقا إيجابيا للعمل النقابي المطلبي مما تستوليه المرحلـة في مجال حماية المؤسسة والعامل معا » .

ويرى الأمين العام للفروع النقابية بالمركب أن الهدف الأساسـي والجـوهري هـو الدفاع عن المكتسبات المهنية المهددة وأخص بالذكر مناصـب العمـل ولا يـتم ذلـك إلا بالضغط على إدارة المؤسسة لتوفير قطاع الغيار وإصلاح العتاد الإنتـاجي فـي بعـض الورشات ولكن بكل صراحة اليوم نسعى فقط للتخفيف من العبء والعراقيل التي يمر بهـا العمال بمعنى محاولة تهدئة الوضع (القيام بالدور البسيكولوجي فقط) لأن في حالة استمرار هذه الوضعية سنعلن حركة إحتجاجية إذا دعت الضرورة إلى ذلك طبعا.

إذن نستنتج من هذه التدخلات أن العمل النقابي المطلبي سيرتكز على بعدين، الدفاع عن المكتسبات المهنية حفاظ على استقرار المؤسسة الإقتصادية العمومية من جهة وبالتالي الحفاظ على منصب الشغل ضف إلى ذلك العمل على التخفيف من عبء والعراقيل التـي تعيشها الفئات العمالية اليوم. حيث يقول أحد الممثلين النقابيين بمركب السيارات الصناعية « لسنا في مرحلة المطالبة بحقوق أخرى ولكن نحن في حالة الدفاع عن ما هـو موجـود وعن الحقوق الشرعية التي تكمن في حماية منصب الشغل المهدد » .
ومن هنا تبادر في تساؤل آخر ألا وهو : هل من مخطط للتصدي وتحدي مختلـف العراقيل التي يعيشها اليوم عالم الشغل؟
للإجابة عن هذا التساؤل تابعوا معنا الجدول الموالي :

جدول رقم 40 :

موقف الممثلين النقابيين عن وجود مخطط لمواجهة الصعوبات والعراقيـل التـي يعيـشها العامل اليوم حسب الهياكل النقابية للإتحاد ع ع ج :

الهياكل النقابية / موقف الممثل النقابي	أعـضاء الأمانـة الوطنية للإ.ع.ج	أعـضاء اللجنـة التنفيذيـة للإ.ع.ج	الممثلين النقابيين لنقابـة المؤسسة	المجموع	النسبة %
نعم يوجد مخطط	/	/	/	/	/
في طور الإعداد	5	3	1	9	32،14
لا يوجد مخطط	6	7	6	19	67،85
مجموع	11	10	7	28	100

هذا الجدول الذي بين أيدينا يوضح لنا موقف الممثلين النقابيين مـن وجـود مخطـط لمواجهة الصعوبات والعراقيل التي يعيشها العامـل حيـث أن **67،85%** ممـن مجمـوع الممثلين بمجموع 19 ممثل نقابي يرون أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين وفي مختلـف هيئاته وهياكله النقابية من الأمانة الوطنية إلى الفروع النقابية لا يتواجد لديه مخطط نقـابي مطلبي لمواجهة الوضع الراهن وحسب أحد الأمناء الوطنيين يعود ذلك إلى مجموعة مـن الأسباب وهي كالتالي :

الوضعية التي عاشتها الجزائر خلال العشرية الأخيرة في ظـل الوضـع الأمنـي المتدهور جعلت جل الهيئات على مختلف المستويات تعيش فراغا نقابيا وعمليـا حيـث أن الوضعية لم تكن تسمح لا بالمطالبة ولا حتى بالدفاع على المكتسبات المهنية هـذا الفـراغ الذي دام سنوات جعلنا اليوم نستدرك أمورنا مما زاد من صعوبة العمل النقابي وذلك يرجع لوجود العديد من المؤسسات الإقتصادية اليوم في وضعية مزرية هناك مؤسـسات أغلقـت أبوابها وقامت بتسريح عمالها و أخرى تقلص عدد عمالها وأخرى اليوم تحتضر وأصبحت وضعيتها بين المد والجزر. فليس هناك مخطط نقابي للتكيـف مـع الواقـع الإقتـصادي والإجتماعي المعاصر فالتكوين النقابي اليوم مجمد ونجد فقط بعض الملتقيـات والـدورات النقابية هنا وهناك كمثلا مؤخرا تم استدعاء إطارات نقابية من الكونفدرالية العامة للعمـل بفرنسا ولكن لكل مجتمع خصوصيته والحركة العمالية النقابية في فرنسا ليس لهـا نفـس الخصائص والأبعاد والظروف مقارنة بالحركة النقابيـة الجزائريـة خاصـة فـي ظـل الـعـشـريـة الأخيـرة مـع العلم كذلك أن الظروف الإقتصادية المعاصرة ترتبط كذلك بإشكالية التسيير في الجزائر وكيفيات تنظيم سياسة التشغيل إبتداءا من سنوات الـسبعينات هذا فيما يخص عقلنة وتنظيم التسيير الصناعي في الجزائر إنها الأسباب الأساسية التي أدت بنا إلى أزمة إقتصادية حادة دفعتنا بتغيير الأنماط التسيرية واحدة تلو الأخرى وحاليا نحـن نعمل ونسعى للدفاع عن المكتسبات العمالية أخص بالذكر وبالدرجة الأولى، منصب العمل والمؤسسة معا ولكن يقتضي هذا تحضير مخططا نقابيا مطلبيا يتماشى مع مقتضيات عـالم الشغل للذكر فقط فعلى مستوى التكوين النقابي فإنه متوقف منذ بداية التسعينات »

أحد الممثلين النقابيين بالمركب يؤكد أنهم كنقابيين محليين يسعون للدفاع عن الحقوق العمالية كمطلبا جوهريا لأن الوضعية تتطلب ذلك وهذا رغم عدم وجود مخطط ولا حتـى برنامج فالنقابة على مستوى اللجنة التنفيذية تعمل فقط على كيفيات توزيع المسؤولية وهـذا في إطارعملية تحضيرالمؤتمرالعاشرللإتحاد العام للعمال الجزائريين» بالمقابل يرى بعض الإطارات النقابية وذلك بنسبة **32،14%** بمجموع 9 نقابيين أن مخطط النقابي المطلبي هو في صدد الإعداد هناك إقتراحات وقد تحدثت عنها سابقا فيما يتعلق بتصريح الأمين العـام للإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) فحسب هذه الفئة فهناك تصورات وإقتراحـات نحن في طور دراستها.

وعن قريب سنعمل على إعداد برنامج و مخطط نقابي مطلبـي لمواجهـة الوضـع الإقتصادي الراهن و التكيف في إطار آليات إقتصاد السوق.

نستنتج من خلال هذا الجدول الإحصائي ومن خلال ما جاء فيما يخص تـصريحات البعض من الإطارات النقابية للإع.ع.ج أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين مجموعة مـن الإقتراحات والرؤى والمواقف ولكن لا تزال بعد عملية تجسيد هذه الإقتراحات فـي هـذا الإطار يقول الأمين العام للإتحاد العامل الجزائريين «أولى المطالب التي سـنركز عليهـا ونبني عليها قاعدتنا المطلبية وهي قضية حماية مناصب الشغل خاصة في ظل خوصـصة المؤسسات لأنني أتسآل أي خوصصة يريدون؟ هل يريدون خوصصة تفرز الفقر والتهميش وتزيد من معاناة العمال أما أن هناك طرق يجب أن تتبلور بإشـتراك العمـال والإتحـاد ع.ع.ج. علما أن الخوصصة حقيقة وواقع لا بد منه ولكن نحن نناقش الكيفيـات وطـرق التطبيق و التجسيد الفعلي. ومن زاوية أخرى تقربنا من العمال محاوليين معرفة مختلـف أراءهم حول مستقبل الممارسة النقابية .

جدول رقم 41 :

جدول يمثل رأي العامل لمستقبل العمل النقابي المطلبي حسب متغير الجنس :

الجنس / موقف العمال	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة %
سيزداد نشاطا و فعالية	49	13	62	7،14
سيضعف و يفقد صفاته المطلبية	4	1	5	88،57
أخرى	2	1	3	4،28
مجموع	55	15	70	100

الجدول الإحصائي الذي بين أيدينا يبين لنا رؤية العامل لمستقبل العمل النقابي المطلبي فالإتجاه العام وبنسبة 88،57% من العينة المبحوثة يـرون أن العمـل النقـابي المطلبـي سيضعف ويفقد صفاته المطلبية علما أن المطلبية النقابية هي العجينة التـي تتغـذى منهـا

الممارسة النقابية وللعمال رؤيتهم وتحليلهم لذلك يقول أحد الإطارات بالمؤسسة « أن النقابة في ظل التغيرات السياسية والإقتصادية والإجتماعية المعاصرة من الصعب أن تواجه هـذه التحولات لأن خوصصة المؤسسة الإقتصادية يفرضها الواقع الإقتصادي الـذي يمـر بـه المجتمع الجزائري منذ منتصف الثمنينات فالدولة اليوم عـاجزة عـن تـدعيم القطاعـات الصناعية الدولة بحاجة إلى أموال ولكن لقد إقتنع الكـل المحـافظ والحـداثي واليـساري واليميني إلى ضرورة اللجوء إلى خوصصة بعد عجز الدولة عن تسيير دواليب الإقتصاد. والخوصصة في هذه الحالة شر لا بد منه ففي ظل بعض المطالب الجوهرية التي تلح عليها الحركة العمالية ومن الممكن أن الظروف الإقتصادية والإجتماعيـة تكـون أكثـر تعقيـدا وصعوبة عن ماهي عليه اليوم خاصة مع إفلاس وغلق المؤسـسات، التـسريح الجمـاعي للعمال خوصصة المؤسسات الإقتصادية (العمومية) سيزيد في صـعوبة المهـام النقابيـة والعمل المطلبي وحسب رأي بالطبع قد تكون بداية زوال القطاع العمومي عندما سـتنتقل المؤسسات الإقتصادية من إحتكار الدولة إلى إحتكار الخواص مما يشكل عائقا للعمل النقابي وسيؤثر على مردوديته ويؤدي به إلى الضعف والفشل عندها يفقد صفاته المطلبية في ظل مطالب صعبة للتحقيق في ظل حقيقة يفرضها واقع إقتصادي مهني » عامل أخر يقول « أن الواقع الإقتصادي يجعل النقابة هيكل وفقط مكتب للتحسيس وتجنيد العمال لا تستطيع النقابة في هذه المرحلة تحقيق المطالب لأن هذه المطالب (المكتسبات المهنيـة) مـثلا مرتبطـة بالتغيرات التي يعرفها المجتمع الجزائري والحركة العمالية على حد الخصوص إبتداءا من بداية التسعينات.فماذا فعلت النقابة في السنوات الماضية حينما سرح مئات من العمـال ولا أحد يحرك ساكنا؟ ضعف النقابة يرجع إلى عدة عوامل أولا لا بد من تكيف العمل النقـابي مع الـمـعـطـيـات السياسية والإقتصادية و الإجتماعية على مستوى المجتمع فالإنتقال إلى نظام إقتصاد السوق كان بطريقة غير منتظرة أملتها الظروف التي مرى بها المجتمـع الجزائري خلال العشرية الأخيرة فالمرحلة صعبة و ناقوس الخطر قـد دق علـى العمـل النقابي المطلبي فعلى النقابة تجنيد كل طاقاتها وذلك على مستوى الهياكل والوسائل وحتـى على مستوى التكوين النقابي لعلى النقابة تتكيف مع الوضع المعاصر وإلا ستضعف وتفقـد صفاتها المطلبية وبالتالي قد تزول عمليا وفعليا وتصبح مجردة» ومن جهة أخرى وبنـسبة أقل من 7،14% من مجموع 5 عمال يرون أن العمل النقابي سيزداد نشاطا وفعالية وحسب هؤلاء العمال أن النقابة ستتحدى الـوضـع الـسـيـئ الـذي تـمـر بـه الـمـؤسـسـة يـقـول أحـد الـعـمـال فـي ذلـك :

« C’est une étape trés difficile, J’ai énormément de confiance envers le syndicat mais je sais qu’il vont y faire face »

ويقول عامل أخر هذه الوضعية السيئة تجعل النقابة تتحدى كل الظروف وستحافظ على مكتسباتنا وتحقيق مطالب أخرى كل ما في الأمر هو الوقوف معها الأن لأننـا نمـر ونجتاز مرحلة صعبة في ظروف غيرعادية لم نعرفها من قبل والنقابة ضعيفة غير مكيفـة مع هذه الاوضاع الإستثنائية ولكن من الممكن وبفضل تظافر الجهود أن تتحقق المـستحيل وهذا ما حدث في كثير من الدول» .

فئة أخرى و بنسبة أقل من 4،28% بمجموع 3 عمال يـرون أن العمـل النقـابي سيحاول التكيف مع الوضع الراهن لا يزداد نشاطا ولا فعالية لأن الأوضاع اليوم صـعبة للغاية ومشروع الخوصصة مثلا حتمية إقتصادية لا مفر منها ومن جهة أخـرى فالعمـل النقابي لا يضعف كذلك لأن حتى على مستوى الممثلين النقابيين يـستلزم علـيهم العمـل فمناصبهم مهددة أيضا فأظن أن الدور النقابي سيكون دورا بسيكولوجيا أكثر منه فعليا ومليا بمعنى آخر التخفيف من شدة العراقيل والمشاكل التي تعيشها الطبقة العمالية فالإتحاد العـام للعمال الجزائريين اليوم يحضر للمؤتمر العاشر هذا على مستوى الأمانة الوطنية واللجنـة التنفيذية في نفس الفترة المؤسسات الإقتصادية والعمال مهددون للزوال.

نستنتج من خلال هذه التصريحات والتدخلات أن العمل النقابي في هـذه الظـروف الصعبة وفي إطار المرحلة الإستثنائية التي تمر بها المؤسسات الإقتصادية يصبح صـعب للغاية الإتجاه العام يرى أن العمل النقابي سيضعف ويفشل تشاؤم هؤلاء يعـود للوضـعية السائدة في المركب ولكن للنقابة إمكانيات ووسائل فينبغي أن يتجند الممثاون النقابيون على مختلف الهياكل النقابية وفي كافة المستويات وعلى النقابة اليوم أن تجند كل طاقاتها. فمثلا إعادة الإعتبار للتكوين النقابي الذي جمد إبتداءا من سنوات التسعينات فالأمر يتعلق بعمليـة التكيف النقابي مع التغيرات الطارئة اليوم لا على مستوى الحركة العمالية فحسب بل على مستوى إقتصاد المجتمع .

ونشير فقط في هذا الإتجاه أن الواقع الإقتصادي الجديد يعتبر أيضا بدايـة مرحلـة التنظيم الإقتصادي و الصناعي في الجزائر بعد هاجس الفوضى التي كانـت سـائدة فـي المجال التسييري والتنظيمي وهذا منذ الإستقلال. ومن خلال هذا التقرب الميداني الذي دام حوالي 4 سنوات، توصلنا إذن إلى بناء الإستنتاج العام والمرتبط أساسـا بحيـز الزمـان والمكان وخصائص العينة المبحوثة.

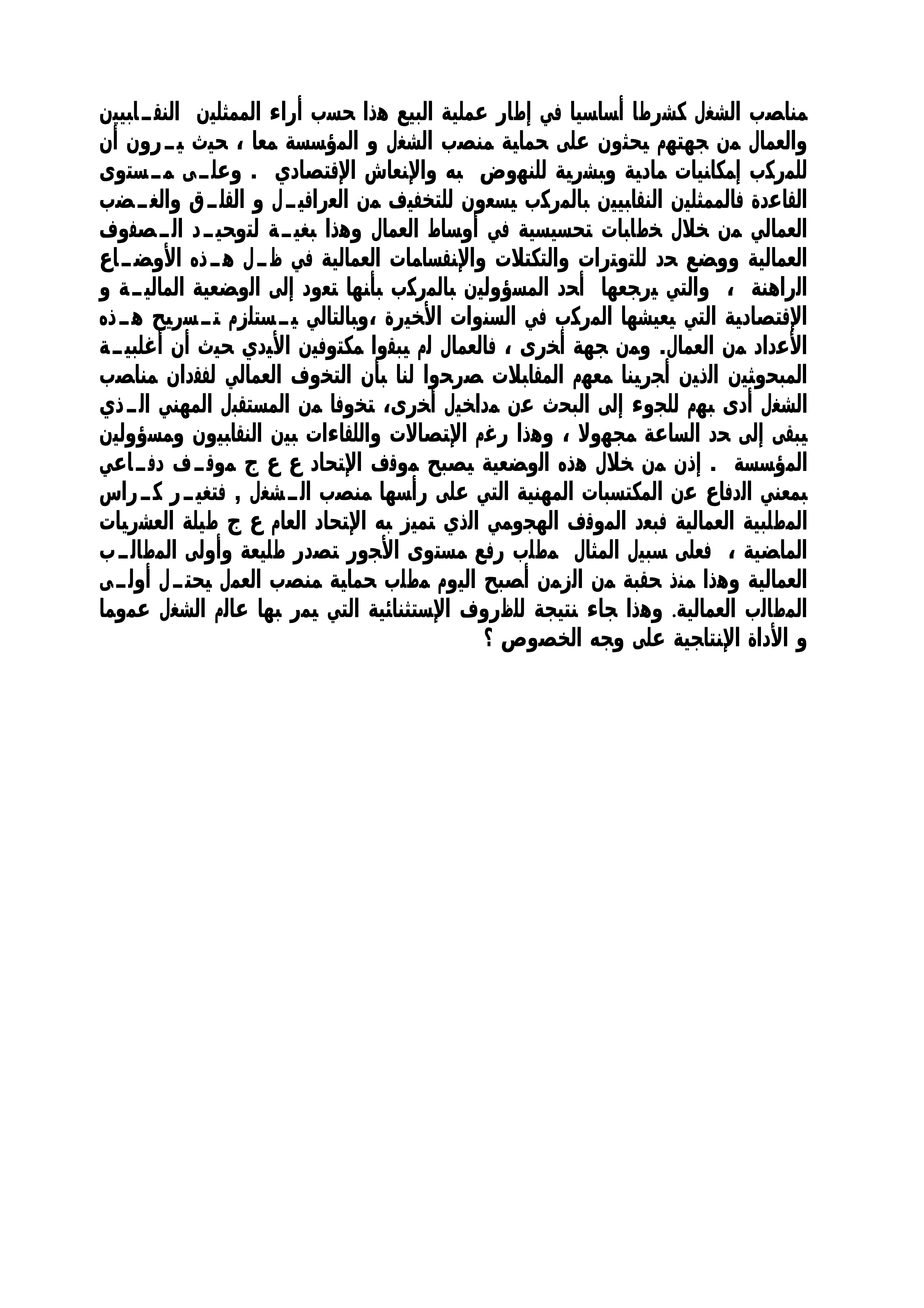

الإستنتاج العام
الخاتمة

الإستنتاج العام

إذن وفي إطار هذه الدراسة الميدانية التي قمنا بها بمركب السيارات الصناعية بالرويبة CVI و من خلال أيضا عينة المبحوثين الذي أجرينا معهم المقابلات سواء الإطارات النقابية المتواجد على مستوى الأمانة الوطنية أواللجنة التنفيذية للإتحاد العام للعمال الجزائريين أو على مستوى الممثلين النقابيين المتواجدين على مستوى نقابة مركب السيارات الصناعية بالرويبة CVI . ومن خلال كذلك تدخلات العمال الذين أجرينا معهم المقابلات و هذا حسب منطلق الفرضيات التي قمنا ببناءها في إطار هذه الدراسة توصلنا إلي ما يلي : أن الواقع الإقتصادي والمالي المزري الذي تعرفه المؤسسة الصناعية أثر سلبا على واقع العلاقات المهنية بين مختلف الشرائح و الفئات المهنية حيث أدى ذلك إلى تشكل الإنقسامات و التكتلات العمالية تميزها خصوصا مظاهر التذمر و التخوف و الغضب و القلق العمالي بما أن مناصبهم مهددة من حين لآخر هذا ما أثر مباشرة على نفسية العامل وبالتالي على النسق السوسيومهني للمؤسسة، وفي إطار آخر تستقر العلاقات بين الممثلين النقابين وهذا لتوحيد المواقف والتصورات وتشكيل قوة فعالة وجادة عند عملية المطالبة . والإتحاد ع ع ج يسعى في ظل هذه الظروف الإستثنائية والمرحلة الغير عادية التي يمر بها عالم الشغل عموما والمؤسسة الإقتصادية خصوصا إلى السعي والدفاع عن الأداة الإنتاجية والعامل معا المهددة بالزوال خاصة مع بداية بروز نظام إقتصادي جديد ألا وهو إقتصاد السوق الذي يقتضي بالضرورة خوصصة المؤسسات الإقتصادية مادامت الدولة عاجزة عن تدعيمها، هذا ما أدى إلى الإفلاس والعجز المالي والإقتصادي لمئات من المؤسسات الإقتصادية وترتب عن هذا العجز تسريح آلاف من العمال، ونقابة إ ع ع ج من جهتها لم تبقى في خانة الحياد والركوض ، فعلى مستوى القمة فهي تهدف في مسعاها الرائز إلى الدفاع عن المكتسبا ت المهنية الشرعية والتي يأتي على رأسها منصب العمل وهذا قبل عملية المطالبة بالحقوق المادية والمعنوية الأخرى. أما على مستوى القاعدة ومن خلال البحث الذي أجريناه فالممثلين النقابين على مستوى نقابة المؤسسة يعتبرون مطلب حماية منصب الشغل حقا ليس فقط مهنيا أو نقابيا بل إجتماعيا و إنسانيا لأن فقدان منصب الشغل لا يمس فقط العامل بل يؤثر سلبيا على إستقرارية المجتمع ، والنقابيون والعمال المتواجدون بالمركب يعتبرون مناصب الشغل هي مكسب عمالي وجوهر المطالب العمالية في هذه المرحلة بالذات.. حيث أن الأمين العام للإتحاد ع ع ج وفي إطار الذكرى المزدوجة لتأسيس الاتحاد ع ع ج و تأميم المحروقات 24 فبراير من السنة 2000، و في إطار تدخله بمدينة سكيكدة حث العمال على حماية الأداة الإنتاجية في القطاع العمومي، وفيما يخص موضوع الخوصصة و تسريح العمال حدد موقف المركزية المناهض و الرافض لأي خوصصة عشوائية تفرز الفقر والتهميش[1]ومن هذه الزاوية فالإتحاد العام للعمال الجزائريين سواء على مستوى القمة أو القاعدة و هذا من خلال المقابلات التي أجريناها يعتبر الشغل مطلبا لا نقاش حوله حتى وإن إقتضى بيع المؤسسة أو المركب فلابد أن يشترط حماية

---

[1] جريدة ا اليومية العدد 1257 ص 2



مناصب الشغل كشرطا أساسيا في إطار عملية البيع هذا حسب أراء الممثلين النقـابيين والعمال من جهتهم يحثون على حماية منصب الشغل و المؤسسة معا ، حيث يـرون أن للمركب إمكانيات مادية وبشرية للنهوض به والإنعاش الإقتصادي . وعلـى مـستوى القاعدة فالممثلين النقابيين بالمركب يسعون للتخفيف من العراقيـل و القلـق والغـضب العمالي من خلال خطابات تحسيسية في أوساط العمال وهذا بغيـة لتوحيـد الـصفوف العمالية ووضع حد للتوترات والتكتلات والإنقسامات العمالية في ظـل هـذه الأوضـاع الراهنة ، والتي يرجعها أحد المسؤولين بالمركب بأنها تعود إلى الوضعية الماليـة و الإقتصادية التي يعيشها المركب في السنوات الأخيرة ،وبالتالي يـستلزم تـسريح هـذه الأعداد من العمال. ومن جهة أخرى ، فالعمال لم يبقوا مكتوفين الأيدي حيث أن أغلبيـة المبحوثين الذين أجرينا معهم المقابلات صرحوا لنا بأن التخوف العمالي لفقدان مناصب الشغل أدى بهم للجوء إلى البحث عن مداخيل أخرى، تخوفا من المستقبل المهني الـذي يبقى إلى حد الساعة مجهولا ، وهذا رغم الإتصالات واللقاءات بين النقابيون ومسؤولين المؤسسة . إذن من خلال هذه الوضعية يصبح موقف الإتحاد ع ع ج موقـف دفـاعي بمعني الدفاع عن المكتسبات المهنية التي على رأسها منصب الـشغل , فتغيـر كـراس المطلبية العمالية فبعد الموقف الهجومي الذي تميز به الإتحاد العام ع ج طيلة العشريات الماضية ، فعلى سبيل المثال مطلب رفع مستوى الأجور تصدر طليعة وأولى المطالـب العمالية وهذا منذ حقبة من الزمن أصبح اليوم مطلب حماية منصب العمل يحتـل أولـى المطالب العمالية. وهذا جاء نتيجة للظروف الإستثنائية التي يمر بها عالم الشغل عموما و الأداة الإنتاجية على وجه الخصوص ؟

الخاتمة :

بناء على العرض السابق والتحاليل الإحصائية للبيانات المجمعة من الميـدان والتحليـل السوسيولوجي عليها نصل الآن لوضع خاتمة لكل ذلك والمتمثلة في أهم النتائج النظريـة و الميدانية التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة .

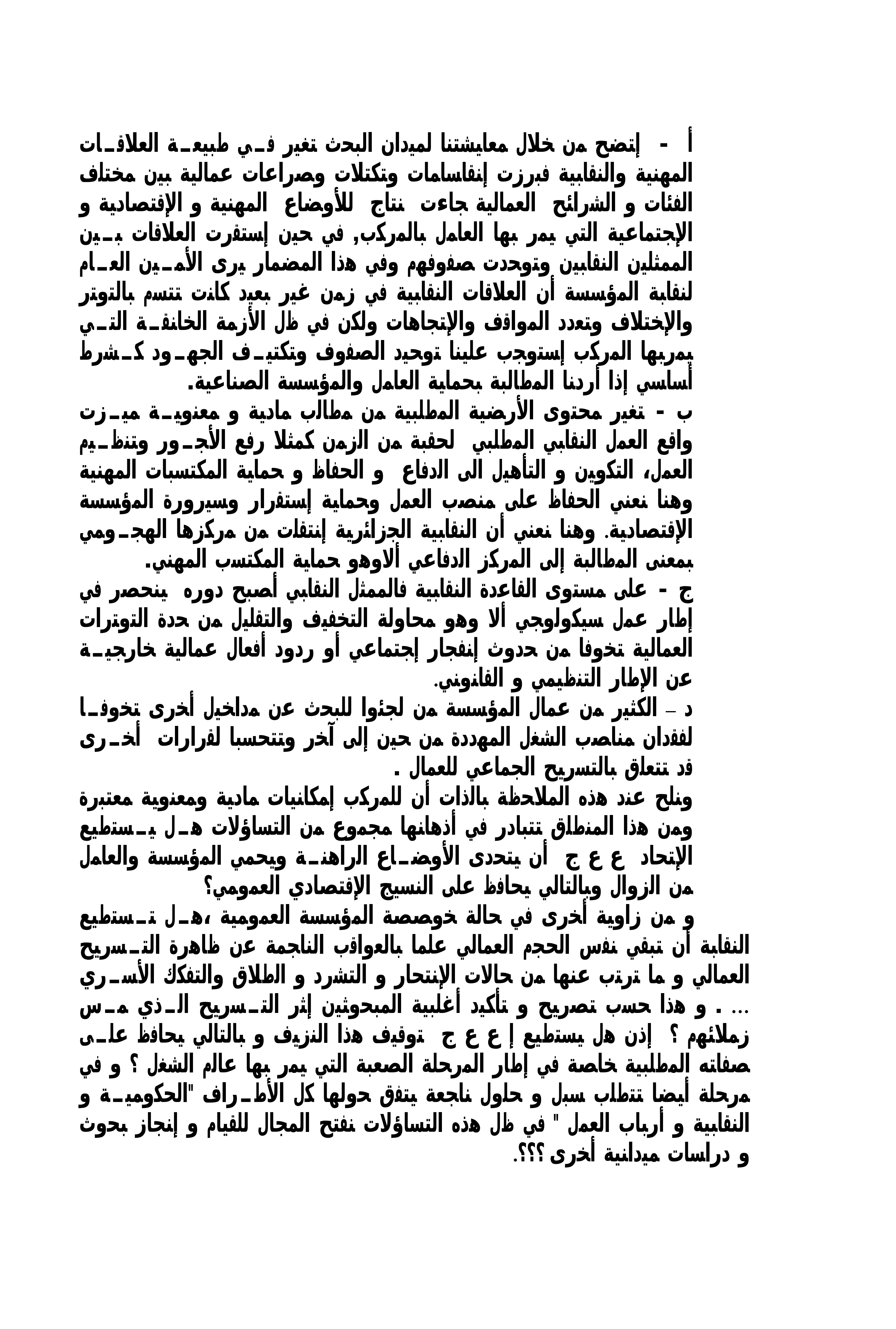
كانت عشرية الثمانينات في الجزائر مرحلة وفترة تحـول قطيعـة علـى مختلـف المستويات فقد انتقل النظام الجزائري سياسيا من الأحادية الحزبية والنقابية إلى التعددية السياسية و الإعلامية والنقابية وتخلى النظام السياسي الجزائري إقتصاديا عن المبـادئ الإقتصادية والأهداف الذي كان يركز عليها التخطيط المركزي، وجود قطاع عام ...) كـل هذا في نهاية هذه العشرية وفي ظل أزمة إقتصادية خانقة ومديونية خارجية وصلت إلـى حدود 23 مليار دولار إنعكست هذه الوضعية سلبا على العمال [1] خاصة مع بداية بروز نظام إقتصاد السوق حيث أصبح مشروع خوصصة المؤسسات الإقتصادية واقع لا مفـر منه و مع بداية سنوات التسعينات وفي ظل أزمة مالية , إقتصادية حادة مرت بها العديد من المؤسسات العمومية فقد تم غلق الكثير منها مما أدى إلى تسريح آلاف مـن العمـال حيث تم تحويلهم الى صندوق البطالة فارتفعت نسبة البطالة الى نسبة 33 % [2] .

و مع تفاقم الوضعية الإقتصادية وتأزم الوضعية الإجتماعية خاصـة مـع غـلاء المعيشة و تدهور القدرة الشرائية وجد الاتحاد العام للعمال الجزائريين نفسه أمام حقيقـة وواقع مهني و إجتماعي صعب للغاية ،مما أثر ذلك على واقع العلاقات المهنية والنقابيـة فإتسمت بالتكتلات و الإنقسامات بين العمال , و بالغضب الحاد والتوتر والتذمر العمـالي في إتجاه المسؤولين . في حين توحدت صفوف الممثلين النقابين وهذا كـشرطا أساسـيا لمواجهة ومجابهة المرحلة الغير عادية و الطارئة التي تمر بها المؤسسة الصناعية .ومن هنا تغيركذلك محتوى المطالب العمالية من مطالب مادية ومعنوية أصبح العمال يطـالبون أساسا بحماية مناصب الشغل المهددة من حين لأخر , والعمل علـى حمايـة المؤسـسة العمومية من خطر الإفلاس والزوال ، وبالتالي إنتقلت النقابية الجزائرية من المطالبة الى محاولة الدفاع عن المكتسبات المهنية ، و أصبح الممثلون النقابيون على مستوى القاعدة يسعون ويعملون أساسا قصد التخفيف من العراقيل والتقليل من حـدة التـذمر والقلـق والتخوف العمالي تحسبا لقرار التسريح الجماعي للعمال ، وفي ظل هذه الأوضـاع لجـأ البعض من العمال إلى البحث عن مداخيل أ خرى تخوفا من فقدان مناصب الشغل خاصـة و أن الأغلبية من هؤلاء العمال تتولى مسؤولية أسـرية سـواء المتزوجـون مـنهم أو العزاب. و على ضوء هذه التغيرات العميقة التي مـست بعالم الشغل عامة والعامل خاصة وبما أن الإتحاد ع ع ج يلتزم بمنطق الدفاع عن مصالح العمال و المؤسسة معا ، فهـل يستطيع إذن أن يتحدي هذه الأوضاع الراهنة وبالتالي يعيد الإعتبـار لـلأداة الإنتاجيـة ويحافظ على المناصب العمالية ؟ ومن زاوية أخرى في إطار دراستنا الميدانية ومعايشتنا للميدان استنتجنا الملاحظات التالية:

---

[1] – الجريدة اليومية للخبر مارس العدد 1275 ص 2.

[2] – RADJEM (N). L'Entreprise publique Algérienne. OPU Alger 1997 P16.



أ - إتضح من خلال معايشتنا لميدان البحث تغير في طبيعة العلاقات المهنية والنقابية فبرزت إنقاسامات وتكتلات وصراعات عمالية بين مختلف الفئات و الشرائح العمالية جاءت نتاج للأوضاع المهنية و الإقتصادية و الإجتماعية التي يمر بها العامل بالمركب, في حين إستقرت العلاقات بين الممثلين النقابين وتوحدت صفوفهم وفي هذا المضمار يرى الأمين العام لنقابة المؤسسة أن العلافات النقابية في زمن غير بعيد كانت تتسم بالتوتر والإختلاف وتعدد المواقف والإتجاهات ولكن في ظل الأزمة الخانقة التي يمربها المركب إستوجب علينا توحيد الصفوف وتكثيف الجهود كشرط أساسي إذا أردنا المطالبة بحماية العامل والمؤسسة الصناعية.

ب - تغير محتوى الأرضية المطلبية من مطالب مادية و معنوية ميزت واقع العمل النقابي المطلبي لحقبة من الزمن كمثلا رفع الأجور وتنظيم العمل، التكوين و التأهيل الى الدفاع و الحفاظ و حماية المكتسبات المهنية وهنا نعني الحفاظ على منصب العمل وحماية إستقرار وسيرورة المؤسسة الإقتصادية. وهنا نعني أن النقابية الجزائرية إنتقلت من مركزها الهجومي بمعنى المطالبة إلى المركز الدفاعي ألاوهو حماية المكتسب المهني.

ج - على مستوى القاعدة النقابية فالممثل النقابي أصبح دوره ينحصر في إطار عمل سيكولوجي ألا وهو محاولة التخفيف والتقليل من حدة التوترات العمالية تخوفا من حدوث إنفجار إجتماعي أو ردود أفعال عمالية خارجية عن الإطار التنظيمي و القانوني.

د – الكثير من عمال المؤسسة من لجئوا للبحث عن مداخيل أخرى تخوفا لفقدان مناصب الشغل المهددة من حين إلى آخر وتتحسبا لقرارات أخرى قد تتعلق بالتسريح الجماعي للعمال .

ونلح عند هذه الملاحظة بالذات أن للمركب إمكانيات مادية ومعنوية معتبرة ومن هذا المنطلق تتبادر في أذهانها مجموع من التساؤلات هل يستطيع الإتحاد ع ع ج أن يتحدى الأوضاع الراهنة ويحمي المؤسسة والعامل من الزوال وبالتالي يحافظ على النسيج الإقتصادي العمومي؟

و من زاوية أخرى في حالة خوصصة المؤسسة العمومية ،هل تستطيع النقابة أن تبقي نفس الحجم العمالي علما بالعواقب الناجمة عن ظاهرة التسريح العمالي و ما ترتب عنها من حالات الإنتحار و التشرد و الطلاق والتفكك الأسري ... . و هذا حسب تصريح و تأكيد أغلبية المبحوثين إثر التسريح الذي مس زملائهم ؟ إذن هل يستطيع إ ع ع ج توقيف هذا النزيف و بالتالي يحافظ على صفاته المطلبية خاصة في إطار المرحلة الصعبة التي يمر بها عالم الشغل ؟ و في مرحلة أيضا تتطلب سبل و حلول ناجعة يتفق حولها كل الأطراف "الحكومية و النقابية و أرباب العمل " في ظل هذه التساؤلات نفتح المجال للقيام و إنجاز بحوث و دراسات ميدانية أخرى ؟؟؟.